

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
АВТОМОБІЛЬНО-ДОРОЖНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ДМИТРИЄВ І.А.

ГОРОВИЙ Д.А.

ФЕДОТОВА К.О.

Економіка праці та соціально-трудові відносини

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК

В СХЕМАХ ТА ТАБЛИЦЯХ

Харків, ХНАДУ, 2008

УДК 331
ББК 65.9(2)24
Д53

Дмитрієв І.А., Горовий Д.А., Федотова К.О. Економіка праці та соціально-трудова відносини. Навчально-методичний посібник в схемах та таблицях — Харків: ХНАДУ, 2008. — 82 с. Укр. мов.

Запропонований навчальний посібник призначений для закріплення знань студентів з дисципліни "Економіка праці та соціально-трудова відносини" у вищих навчальних закладах. Посібник містить два розділи за основними блоками змістовних модулів курсу. Кожний розділ підрозділяється на параграфи за темами курсу, що включають плани лекційних занять, основні визначення теми, представлення основних явищ, подій та механізмів у вигляді схем та таблиць.

Рецензенти:

д.е.н., професор Міщенко В.А., завідувач кафедри фінансів, контролінгу та ЗЕД Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут"
к.е.н., професор Власова Н.О., завідувач кафедри економіки підприємств харчування та торгівлі Харківського державного університету харчування та торгівлі

ISBN 978-966-303-181-1

© Дмитрієв І.А.
Горовий Д.А.,
Федотова К.О.
2008 р.

ЗМІСТ

| | |
|--|----|
| Вступ | 4 |
| Розділ 1. Наукові основи економіки праці | 7 |
| Тема 1. Праця як сфера життєдіяльності та провідний чинник виробництва | 7 |
| Тема 2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства. | 13 |
| Тема 3. Ринок праці та його регулювання | 19 |
| Тема 4. Організація праці на підприємстві (кадри підприємства) | 25 |
| Тема 5. Продуктивність і ефективність праці | 34 |
| Тема 6. Планування праці | 41 |
| Тема 7. Політика доходів і оплата праці | 46 |
| Тема 8. Аналіз, звітність і аудит у сфері праці | 55 |
| Розділ 2. Сучасні підходи до регулювання соціально-трудових відносин | 59 |
| Тема 9. Соціально-трудові відносини як система | 59 |
| Тема 10. Моніторинг соціально-трудої сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин | 61 |
| Тема 11. Механізм функціонування системи соціально-трудових відносин | 65 |
| Тема 12. Соціальне партнерство | 69 |
| Тема 13. Соціально-трудові відносини зайнятості | 72 |
| Тема 14. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин | 73 |
| Тема 15. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин | 76 |
| Рекомендована література | 79 |

ВСТУП

Праця - складне соціально-економічне явище. Практично немає жодної економічної проблеми в будь-якій сфері людської діяльності, що так чи інакше не пов'язана із працею й потребами людини. Тому трудова діяльність людини, спрямована на перетворення всіх сфер життя суспільства, займає особливе місце в системі економічних і соціальних пріоритетів. Саме цим визначається особливе місце економіки праці в системі економічних і управлінських наук. Зокрема, на відміну від інших розділів економічної науки, де трудові аспекти розглядаються в якості одного з факторів виробництва, економіка праці вивчає не тільки способи організації й стимулювання ефективної діяльності працюючої людини. Її завдання полягає в тому, щоб розробити практичні рекомендації для забезпечення високих результатів діяльності організації будь-якої форми власності, колективу, окремого працівника.

Питання економіки праці в сучасних умовах здобувають особливу актуальність, тому що пов'язані з розробкою наукових і практичних проблем, створенням економічних і соціальних передумов ефективного розвитку національної економіки й корінного поліпшення добробуту життя суспільства.

Поступове затвердження в Україні ринкових відносин у сфері праці, які характеризуються становленням і розвитком ринку праці, зростанням безробіття, змінами в концепції зайнятості населення, децентралізації оплати праці, розвитком колективно-договірних відносин, соціального партнерства, викликає необхідність нових підходів до вивчення економічних і соціальних наук про працю.

У цих умовах вивчення курсу "Економіка праці й соціально-трудова відносини" здобуває величезне значення, озброюючи студентів знаннями теорії продуктивності праці, що є економічною базою для проведення розумної соціальної політики; оцінки ринку праці й зайнятості населення; визначенням доходів і заробітної плати.

Основна мета курсу - сформувати в майбутнього фахівця комплекс знань, умінь і навичок в області економічних відносин, що виникають між людьми в процесі трудової діяльності, ознайомити його з механізмами й формами практичної реалізації цих відносин.

Об'єктом дослідження дисципліни є наймані робітники, трудові колективи й роботодавці; ринок праці, зайнятість і безробіття.

Предметом дослідження є організація й нормування праці; доходи й заробітна плата в галузях і на підприємствах всіх організаційно-правових форм; прогресивні міжнародні норми й стандарти в галузі економіки праці й соціально-трудових відносин.

При вивченні даного курсу студентам необхідно засвоїти зміст й сутність соціально-трудових відносин, економічні основи управління ними, а також теоретичні основи економіки праці. Особлива увага повинна бути приділена засвоєнню теорії й практики макроекономічного регулювання соціально-трудових відносин, насамперед – питанням ринку праці, політики зайнятості, відтворення робочої сили, формування якості трудового життя й доходів населення, соціального захисту населення, соціального партнерства. У ході вивчення курсу студентам рекомендується вивчити теорію й практику організації праці, компетентності персоналу, управління працею, організації й регулювання оплати праці, управління продуктивністю праці й соціально-трудових відносин та ін.

Основні завдання дисципліни:

1. Вивчення системи відносин, що відображають соціально-економічні інтереси людей у процесі трудової діяльності, а також основних теоретичних концепцій економіки праці і їхніх основних постулатів;
2. Придбання вмінь в області розробки практичних рішень по управлінню працею й персоналом на рівні різних суб'єктів управління;
3. Оволодіння навичками аналізу й оцінки найважливіших трудових показників (продуктивність праці, заробітна плата, чисельність персоналу й ін.) і прийняття на цій основі управлінських рішень.
4. Вирішення проблем соціально-трудових відносин у колективах, розвиток навичок працівників у процесі виробничої діяльності.
5. Формування професійної культури особистості.

Вивчення даного курсу припускає попереднє освоєння соціально-економічних і загально професійних дисциплін: макро- та мікроекономіки, економічної теорії, соціології, психології, статистики, менеджменту.

В результаті вивчення курсу “Економіка праці й соціально-трудові відносини” студент повинен

Знати:

- теоретичні основи аналізу ринку праці;
- співвідношення понять “праця”, “діяльність”, “праця й робота”;

- види безробіття і види зайнятості населення;
- умови виникнення й ефективного функціонування ринку праці;
- елементи структури системи оцінки праці та преміювання;
- правила побудови систем оцінки праці та преміювання;
- особливості формування та розвитку соціально-трудових відносин в Україні;
- елементи мотивації трудової діяльності;
- напрямки оптимізації соціальної структури трудового колективу.

Вміти:

- визначити загальну чисельність і структуру кадрів підприємства;
- визначити середньоспискову чисельність працівників;
- визначити коефіцієнти вибуття, прийому й плинності кадрів;
- визначити загальну потребу в кадрах підприємства;
- визначити запланований зріст продуктивності праці;
- визначити технологічну, виробничу й загальну трудомісткість виробничої програми підприємства й середній коефіцієнт виконання норм;
- визначити заробіток робітника;
- визначити загальний заробіток бригади робітників;
- визначити розцінку на один виріб і заробіток робітника.

Запропонований навчальний посібник призначений для закріплення та наочного представлення лекційного курсу з дисципліни "Економіка праці та соціально-трудові відносини" у вищих навчальних закладах. Посібник містить два розділи за основними блоками змістовних модулів курсу. Кожний розділ підрозділяється на параграфи за темами курсу, що включають схеми, рисунки, таблиці з основних питань кожної теми, основні визначення, формули для розв'язання завдань. Основні теми курсу визначені за змістом навчальної програми, розробленої авторами на основі Освітньо-професійної програми підготовки бакалавра напряму 0501 "Економіка і підприємництво" (2006 р.).

РОЗДІЛ № 1

НАУКОВІ ОСНОВИ ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ

ТЕМА 1. ПРАЦЯ ЯК СФЕРА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ТА ПРОВІДНИЙ ЧИННИК ВИРОБНИЦТВА

1. Роль праці в розвитку людини й суспільства.
2. Відмінність поняття «праця» від поняття «діяльність»
3. Складові праці
4. Основні прояви праці
5. Елементи праці.
6. Функції праці
7. Актуальні проблеми економіки праці.

Праця є основною умовою життєдіяльності людей, оскільки впливаючи на навколишнє природне середовище, люди змінюють його і пристосовують до своїх потреб і забезпечують цим своє існування й подальший розвиток суспільства.

Праця – це доцільна діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і культурних цінностей.

| ДІЯЛЬНІСТЬ | | | |
|----------------------|------------------------|------------------|--------------------|
| фізично необумовлена | | | фізично обумовлена |
| усвідомлена | | неусвідомлена | |
| цілеспрямована | | нецілеспрямована | |
| легітимна | заборонена | | |
| освітня | не пов'язана з освітою | | |
| затребувана | незатребувана | | |
| ПРАЦЯ | | | |

Рис. 1.1 Відмінність поняття «праця» від поняття «діяльність»



Рис. 1.2 Складові праці

Предмети праці – це те, на що спрямовано працю, усе, що змінюється в її процесі для придбання корисних властивостей і задоволення самих людських потреб (матеріальні ресурси).

Засоби праці – все те, за допомогою чого людина впливає на предмети праці (машини, механізми).

Технологія й інформація – це спосіб впливу на предмети праці й порядок використання знарядь праці.

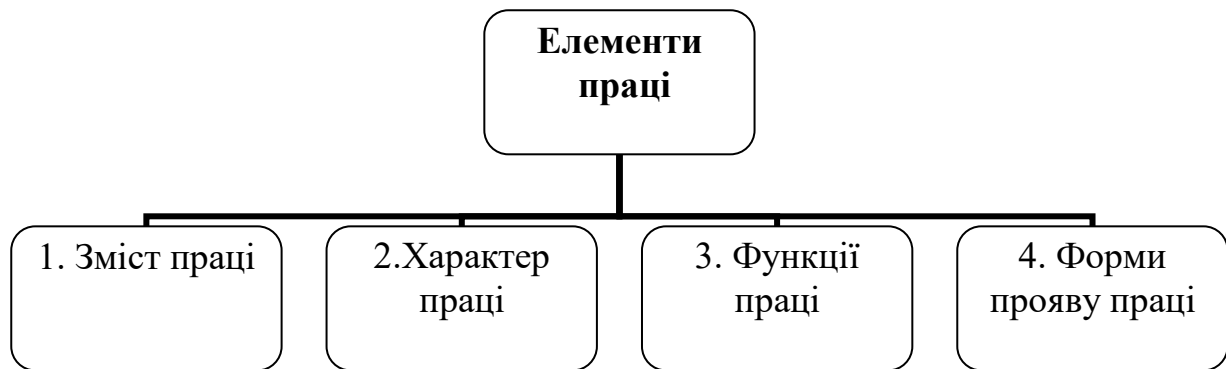


Рис. 1.3. Елементи праці

Зміст праці – це сукупність елементів праці, що визначається професійною приналежністю робіт, їхньою структурою, складністю й послідовністю виконання. Зміст праці відрізняється залежно від сфери праці (матеріальне й нематеріальне виробництво, наука, культура, мистецтво), по професіях і спеціальностях.

Характер праці – це якісні характеристики праці, які виділяють його особливості поза залежністю від змісту (праця може бути вільною і примусовою, особистою і суспільною, індивідуальною або колективною, змістовною і малозмістовною, розумовою і фізичною, творчою і рутинною, престижною і непрестижною).

Функції праці – це роль праці в суспільстві стосовно кожної конкретної особистості.

Форми прояву праці – це конкретні зусилля, які докладає людина в ході своєї діяльності (розумові або фізичні).

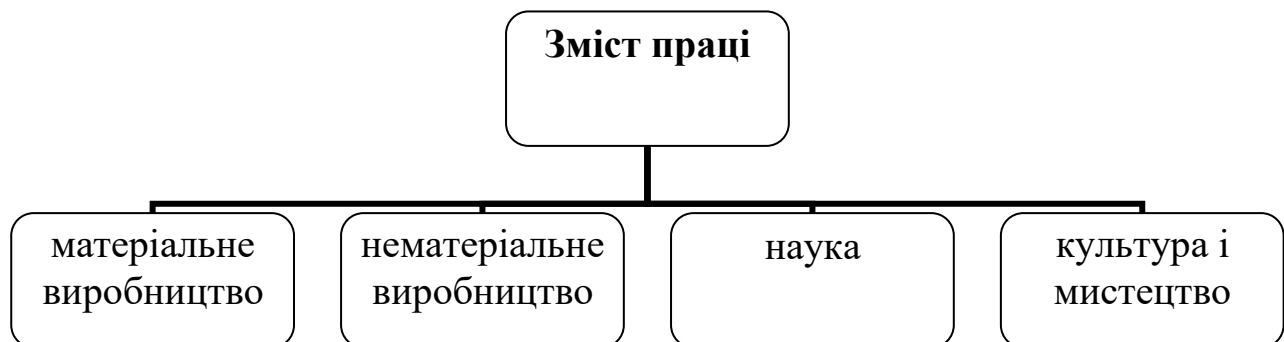


Рис. 1.4. Зміст праці

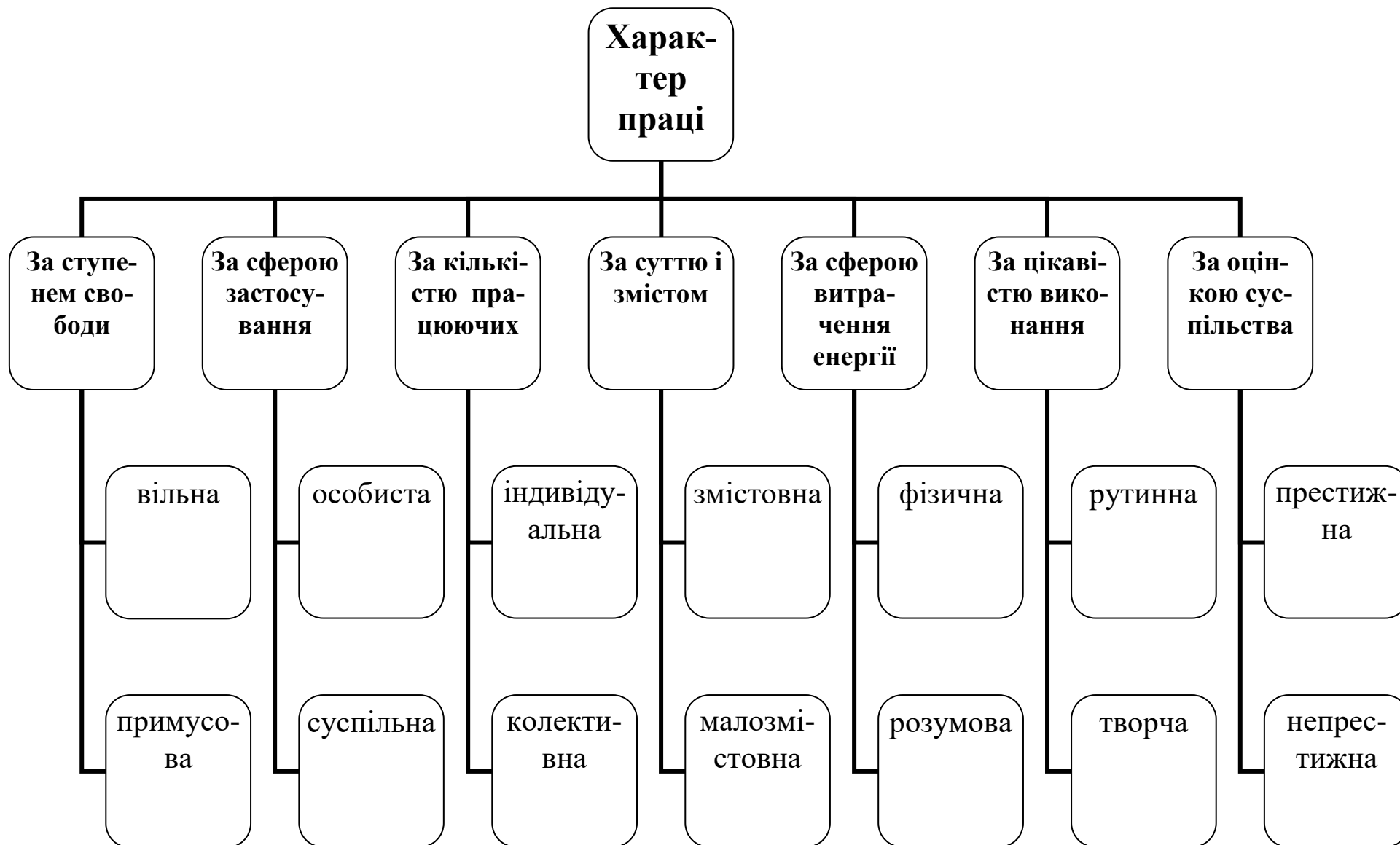


Рис. 1.5. Характер праці

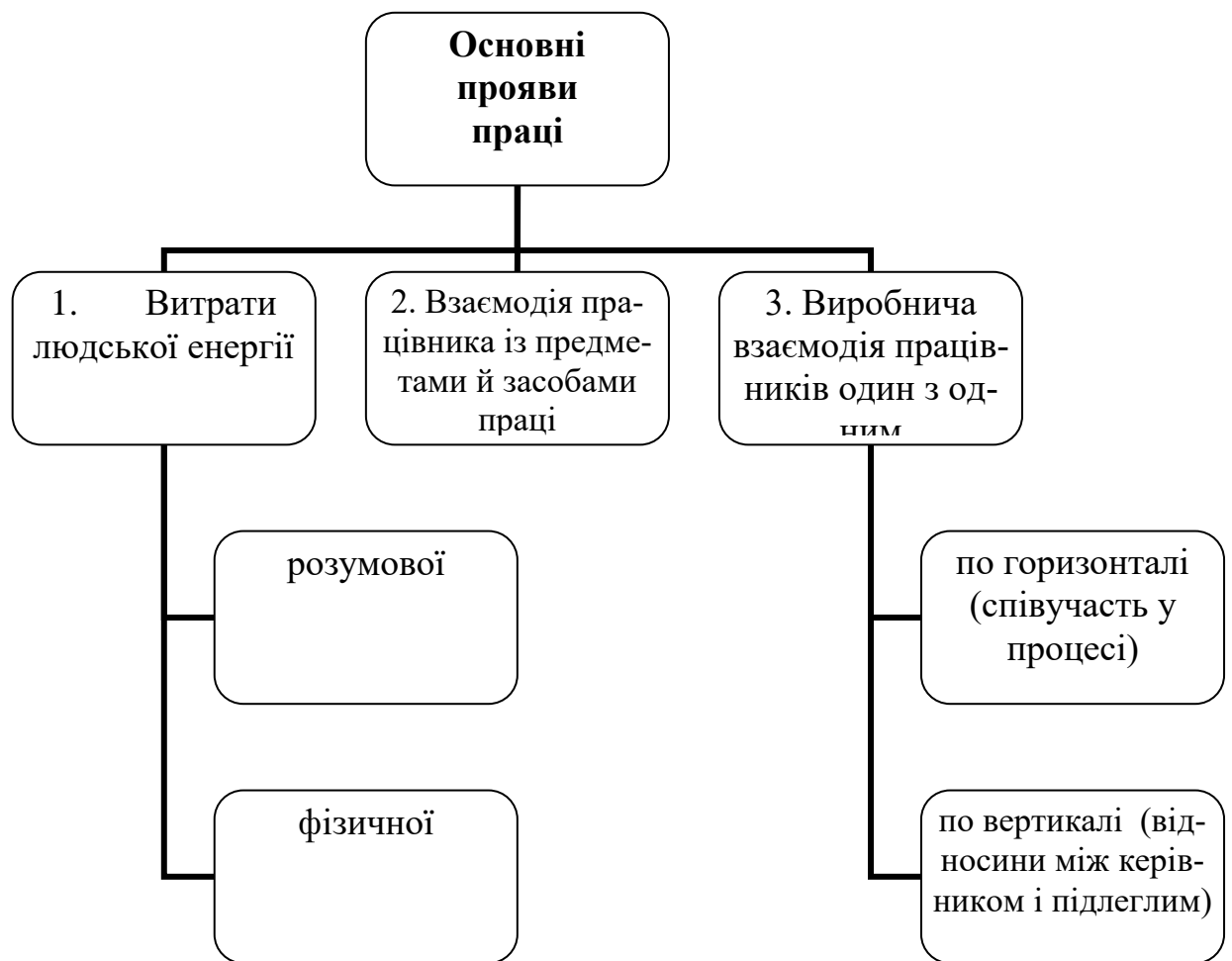


Рис. 1.6 Основні прояви праці



Рис. 1.7 Функції праці

Найбільш актуальними завданнями економіки праці на сьогодні є такі:

1. Прогнозування ринку праці й особливості формування його в Україні.
2. Дослідження зайнятості й рівня життя населення.
3. Розробка ефективних систем оцінки трудового внеску працівника й оплати праці.
4. Дослідження ефективності інвестицій у людський капітал на особистому, мікроекономічному і макроекономічному рівнях.
5. Пошук ефективних шляхів відтворення кадрового потенціалу країни.
6. Соціальний захист.

ТЕМА 2. ТРУДОВІ РЕСУРСИ Й ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ СУСПІЛЬСТВА

1. Структура трудових ресурсів
2. Економічно активне населення
3. Зайнятість
4. Економічно неактивне населення
5. Безробіття і його види. Коефіцієнт безробіття

Залежно від віку все населення може бути розподілено на три групи:

1. Особи, молодші працездатного віку (в Україні від народження до 15 років включно).
2. Особи в працездатному (робочому) віці: в Україні жінки від 16 до 54 років, чоловіки від 16 до 59 років включно.
3. Особи, старші працездатного віку, тобто пенсійного віку, по досягненні якого їм встановлюється пенсія по старості: в Україні жінки з 55, а чоловіки з 60 років.

Трудові ресурси – це частина населення, що має фізичний розвиток, розумові здатності й знання, необхідні для здійснення корисної діяльності.

До трудових ресурсів належать:

- 1) населення в працездатному віці за винятком інвалідів війни й праці І і II груп і непрацюючих осіб, що одержують пенсії на пільгових умовах;
- 2) працюючі особи пенсійного віку;
- 3) працюючі підлітки у віці до 16 років.

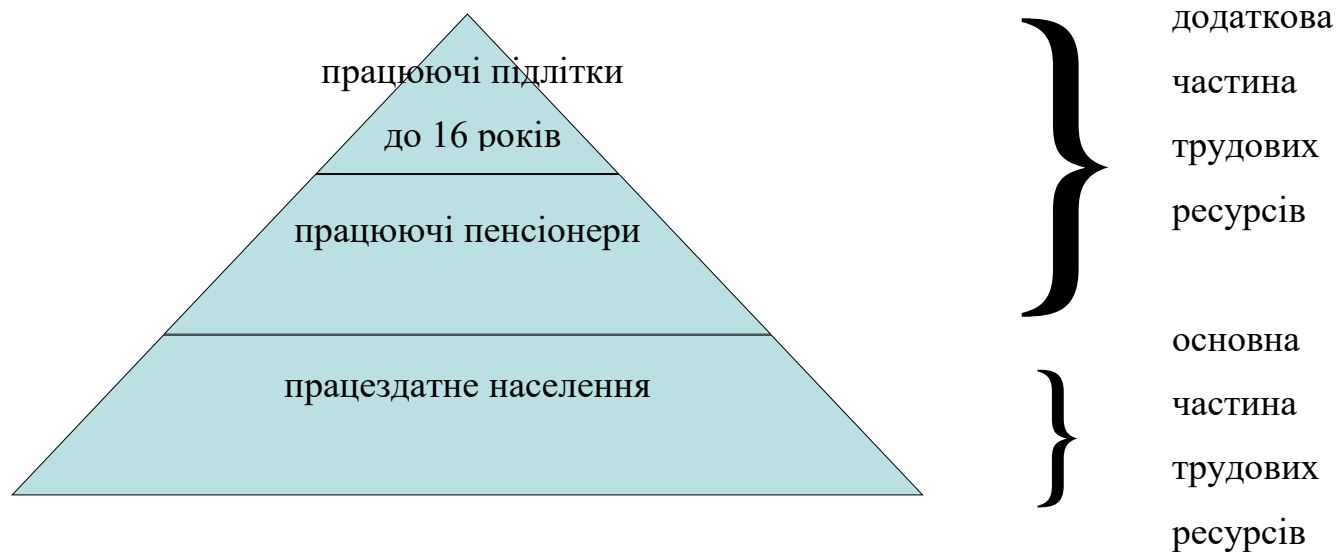


Рис. 2.1 Структура трудових ресурсів

Економічно активне населення (робоча сила) – це частина населення, що забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів і послуг.



Рис. 2.2 Структура економічно активного населення

Робочу силу розглядають у трьох аспектах:



Рис. 2.3 Розгляд робочої сили

Зайнятість – діяльність громадян для задоволення особистих і суспільних потреб, що не суперечить законодавству і приносить, як правило, заробіток, трудовий дохід.

Зайнятими вважаються наступні категорії громадян:

1. Працюючі за трудовим договором або контрактом (у тому числі виконуючі роботу за винагороду на умовах повного або не повного робочого дня, а також ті, що мають будь-яку оплачувану роботу, включаючи сезонну й тимчасову).

2. Ті, що займаються підприємницькою діяльністю.

3. Зайняті в підсобних промислах і ті, що реалізують продукцію за договорами.

4. Ті, що виконують роботу за договорами цивільно-правового характеру (на виконанні в строк певних робіт або послуг, у тому числі авторські договори).

5. Обрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду.

6. Ті, що проходять військову службу, службу в органах внутрішніх справ і інших мілітаризованих формувань.

7. Ті, що проходять очний курс навчання в загальноосвітніх установах (на бюджетній формі навчання).

8. Тимчасово відсутні на робочому місці у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, відпусткою, перепідготовкою, підвищенням кваліфікації, припиненням виробництва, призовом на військові збори, страйком або виконанням державних обов'язків.

9. Особи, що є засновниками організацій (за винятком суспільних, релігійних, благодійних, тобто неприбуткових).

Економічно неактивне населення - це та частина населення, що не входить до складу робочої сили. До неї належать:

- 1) учні, студенти, слухачі, курсанти, що навчаються в денних навчальних закладах на контрактній основі;
- 2) особи, що одержують пенсії по старості й на пільгових умовах;
- 3) особи, що одержують пенсії по інвалідності;
- 4) особи, зайняті веденням домашнього господарства, доглядом за дітьми, хворими родичами;
- 5) ті, що зневірилися знайти роботу, тобто закінчили її пошук, вичерпавши всі можливості, але які можуть і готові працювати;
- 6) інші особи, які не мають необхідності працювати, незалежно від джерела доходу.

Безробіття – це соціально-економічне явище, сутність якого полягає в тому, що деяка частина економічно активного населення країни на якийсь час або постійно не має роботи й заробітку.

Безробіття – це резерв незайнятої робочої сили, яку можна задіяти при наступному розширенні виробництва або при його структурній перебудові.

До безробітних відносять осіб від 16 років і більше, які в розглянутий період:

- не мали роботи й заробітку (або місця навчання);
- зареєстровані в органах служби зайнятості з метою пошуку постійної роботи;
- займалися пошуком роботи (зверталися до служби зайнятості, адміністрації підприємств, давали оголошення або намагалися організувати свій бізнес);
- були готові приступити до роботи;
- проходили навчання або перепідготовку по напрямку служби зайнятості.

Наявність 4-х перших умов є обов'язковим для визнання даної особи безробітним. Учні, студенти, пенсіонери й інваліди можуть ураховуватися в якості безробітних, якщо вони займалися пошуком роботи й були готові до неї.

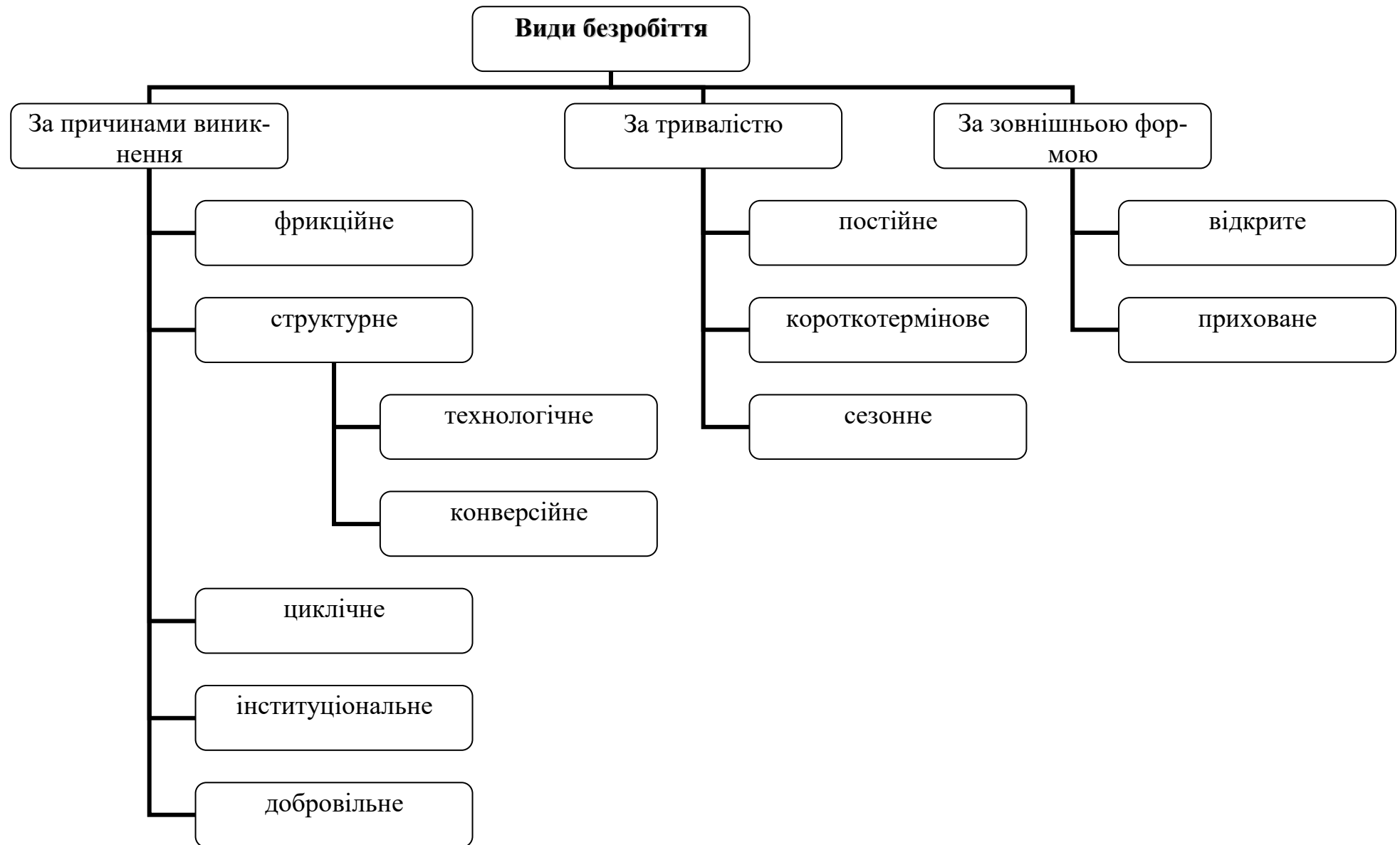


Рис. 2.4 Види безробіття

Залежно від впливу різних факторів виділяють такі види безробіття:

- 1. Фрикційне** – пов'язане зі зміною місця роботи з ініціативи самого працівника.
- 2. Структурне** – викликане змінами структури виробництва під впливом науково-технічного прогресу, появою нових галузей промисловості, ліквідацією застарілих видів виробництв.
- 3. Циклічне** – виникає в періоди спаду виробництва, під час економічних криз, коли відбувається масове руйнування підприємств і масове звільнення працівників.
- 4. Інституціональне** – виникає, коли недостатньо ефективна самоорганізація ринку праці (неповна інформація про вакантні робочі місця);
- 5. Добровільне** – виникає, коли особи за психологічним складом або з інших причин не хочуть працювати.

Звичайно для визначення безробіття використовують не абсолютний показник – кількість безробітних, а **коефіцієнт безробіття**:

$$KB = \frac{KB}{EA} \cdot 100\% \quad (2.1)$$

KB – кількість безробітних;

EA – економічно активне населення.

Для нормальних умов ринкової економіки прийнятним вважається коефіцієнт безробіття 3-5%.

ТЕМА 3. РИНОК ПРАЦІ І ЙОГО РЕГУЛЮВАННЯ

1. Ринок праці
2. Трудовий договір і контракт
3. Процеси на ринку праці
4. Класифікація ринків праці
5. Механізм державного регулювання зайнятості
6. Механізм функціонування ринку праці
7. Коефіцієнти міграції й природного приросту населення

Ринок праці - це система суспільних відносин, пов'язаних з найманням і пропозицією робочої сили, або з її купівлею й продажем.

Ціною робочої сили є заробітна плата, але разом з нею додатково для стимулювання працівників можуть застосовуватися й інші форми (див. тему 7).

Безпосередня реалізація функції ринку праці проходить через служби зайнятості (біржі праці), через кадрові служби підприємств і установ.

Результатом угоди на ринку праці є трудовий договір або контракт, що укладають між працівником і роботодавцем.

Трудовий договір укладається між окремим підприємством в особі керівника й трудовим колективом.

Контракт укладається між підприємством і окремим працівником. Контрактна основа передбачає чіткий опис всіх благ і обов'язків, які одержує працівник.

Але в той же час у такої форми є 2 недоліки:

1. Терміновість контракту.
2. Неможливість розриву контракту без згоди однієї зі сторін.

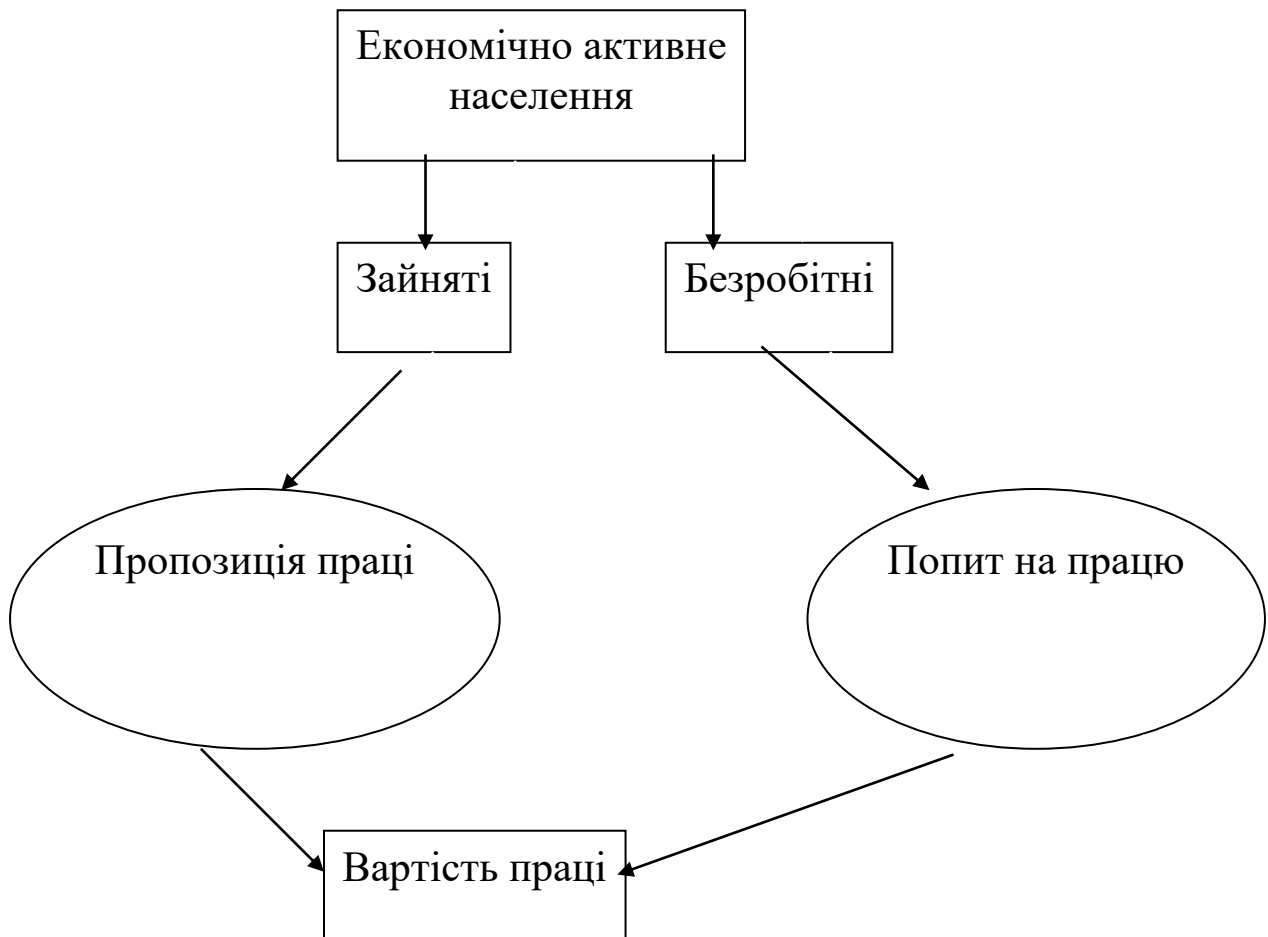


Рис. 3.1 Ринок праці

Процеси, які мають місце на ринку праці, пов'язані з взаємодією таких факторів:

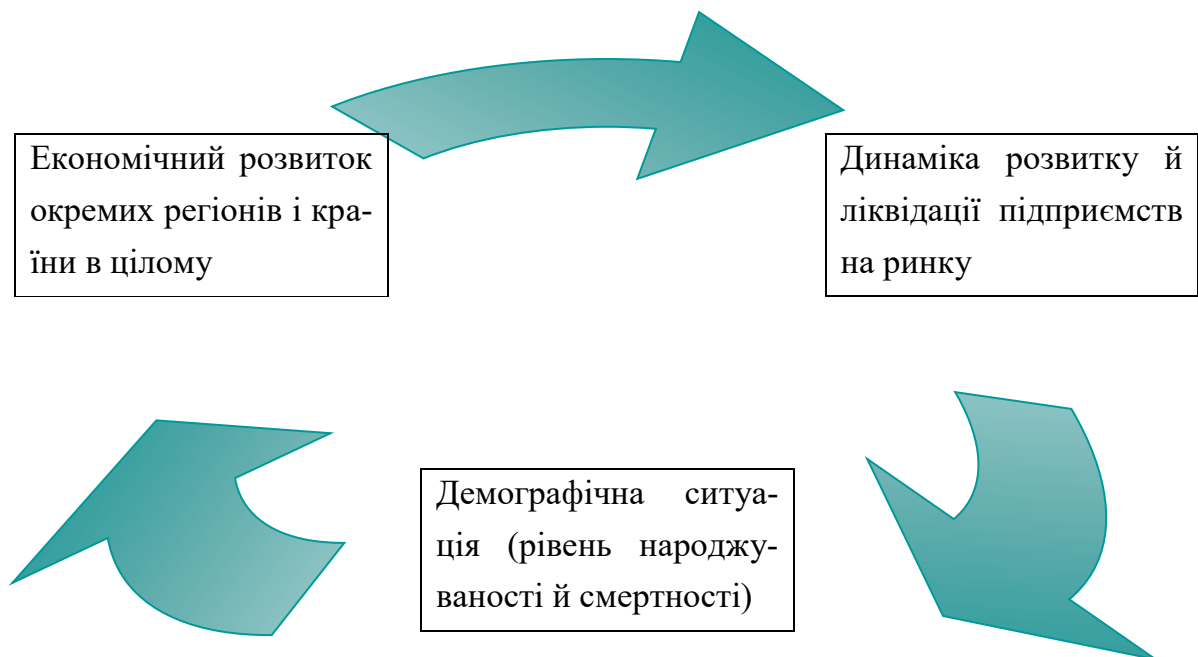


Рис. 3.2 Процеси на ринку праці

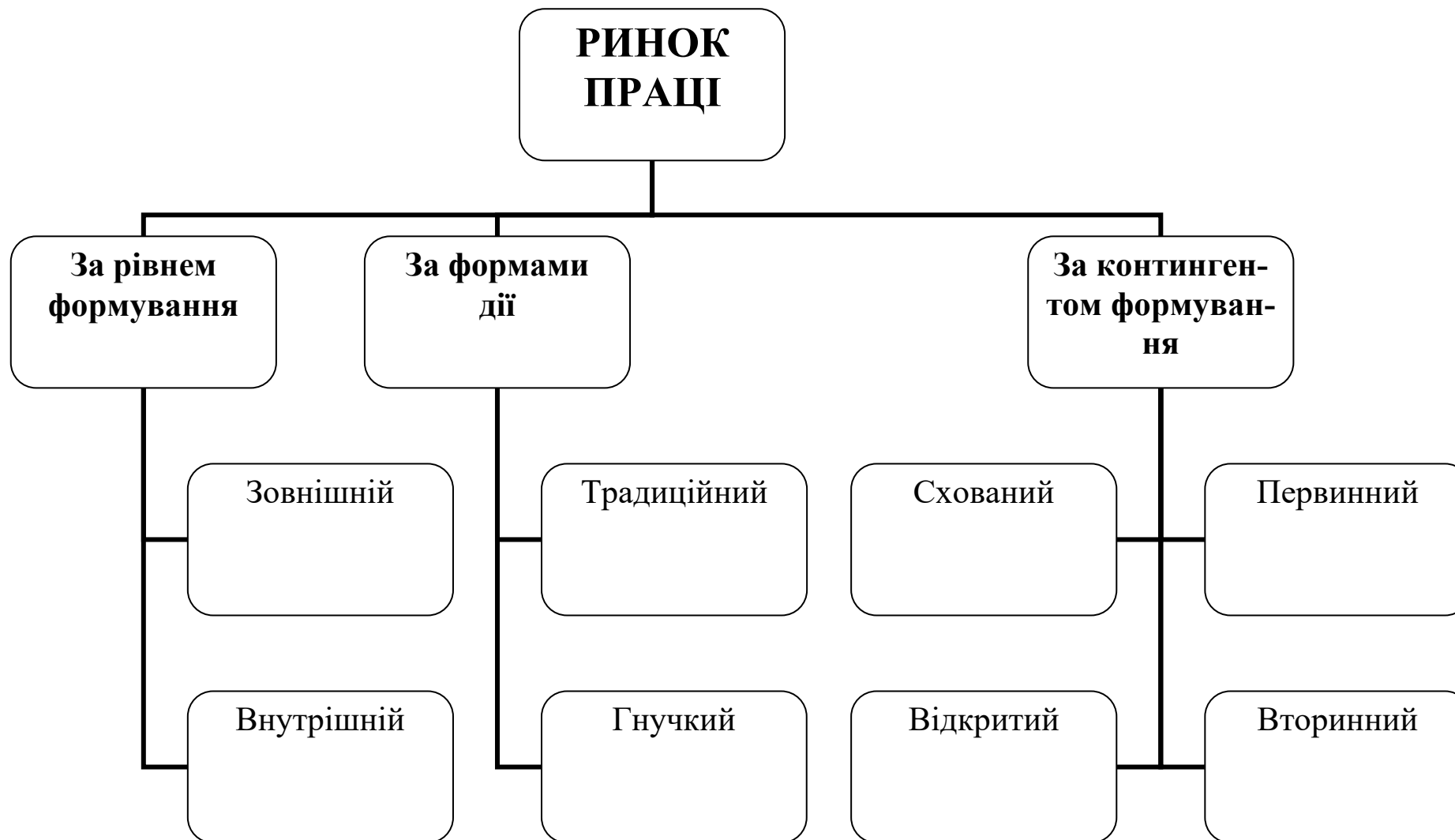


Рис. 3.3 Класифікація ринків праці



Рис. 3.4 Механізм державного регулювання зайнятості

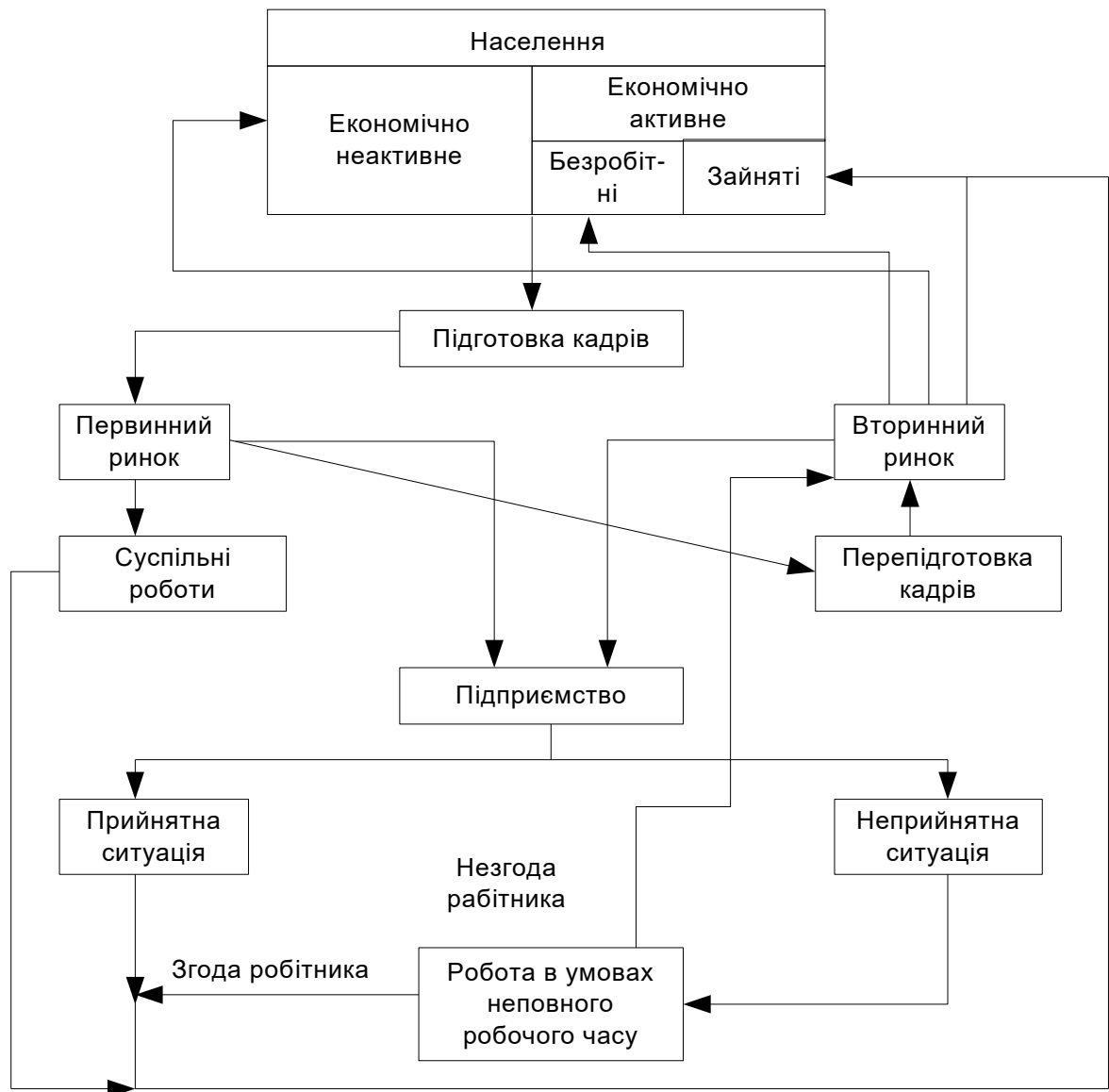


Рис. 3.5. Механізм функціонування ринку праці

На ринок праці в першу чергу впливають демографічні фактори, на основі яких можна розрахувати наступні коефіцієнти:

Коефіцієнт народжуваності:

$$K_p = \frac{P}{H_{cp}} \cdot 100 \% \quad (3.1)$$

або

$$K_p = K_{cn} \cdot d, \quad (3.2)$$

де P – кількість народжених на даній території;

H_{cp} – середня чисельність населення;

K_{cn} – спеціальний коефіцієнт народжуваності;

d – питома вага жінок дітородного віку.

$$K_{cn} = \frac{P}{\mathcal{K}_{\phi\delta}} \cdot 100 \% , \quad (3.3)$$

де $\mathcal{K}_{\phi\delta}$ – кількість жінок дітородного віку.

Коефіцієнт смертності:

$$K_{cm} = \frac{P_m}{H_{cp}} \cdot 100 \% , \quad (3.4)$$

де P_m – кількість померлих.

Коефіцієнт природного приросту

$$K_{np.np.} = K_p - K_{cm} \quad (3.5)$$

або

$$K_{np.np.} = \frac{P - P_m}{H_{cp}} \cdot 100 \% \quad (3.6)$$

Коефіцієнт інтенсивності міграції

$$K_{np\delta.} = \frac{\mathcal{Q}_{np\delta.}}{H_{cp}} \cdot 100 \% , \quad (3.7)$$

де $\mathcal{Q}_{np\delta.}$ – кількість прибулих осіб на дану територію.

Коефіцієнт міграції по вибуттю.

$$K_{\phi\delta.} = \frac{\mathcal{Q}_{\phi\delta.}}{H_{cp}} \cdot 100 \% , \quad (3.8)$$

де $\mathcal{Q}_{\phi\delta.}$ – кількість вибулих.

Коефіцієнт валової міграції.

$$K_{BM} = \frac{\mathcal{Q}_{np\delta.} - \mathcal{Q}_{\phi\delta.}}{H_{cp}} \cdot 100 \% \quad (3.9)$$

Сальдо міграції

$$MC = \mathcal{Q}_{np\delta.} - \mathcal{Q}_{\phi\delta.} \quad (3.10)$$

або

$$MC = O \cdot E, \quad (3.11)$$

де O – загальний приріст населення (різниця між чисельністю населення на кінець і початок року).

E – природний приріст населення (різниця між народженими й померлими).

ТЕМА 4. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1. Організація праці
2. Співробітники підприємства
3. Промислово-виробничий персонал
4. Облік кадрів на підприємстві
5. Плинність кадрів
6. Визначення додаткової потреби в кадрах
7. Визначення чисельності допоміжних робітників
8. Бригадна кооперація й виробничі бригади
9. Організація багатOVERSTATного обслуговування

Організація праці – це система заходів, спрямованих на підвищення ефективності використання трудових ресурсів шляхом їх упорядкування. Саме поняття організації праці припускає:

- 1) визначення складу працівників;
- 2) забезпечення підбору й підготовки необхідних працівників;
- 3) поділ всіх видів робіт між працівниками й встановлення між ними системи взаємодії;
- 4) пристосування робочих місць для зручності й безпеки працівника;
- 5) розробку раціональних форм, методів і прийомів праці;
- 6) розрахунок норм праці;
- 7) створення сприятливих умов праці;
- 8) організацію й обслуговування робочих місць допоміжними працівниками;
- 9) встановлення системи оплати праці;
- 10) планування, аналіз і облік праці.

Всіх співробітників на підприємстві можна розділити на 2 групи:

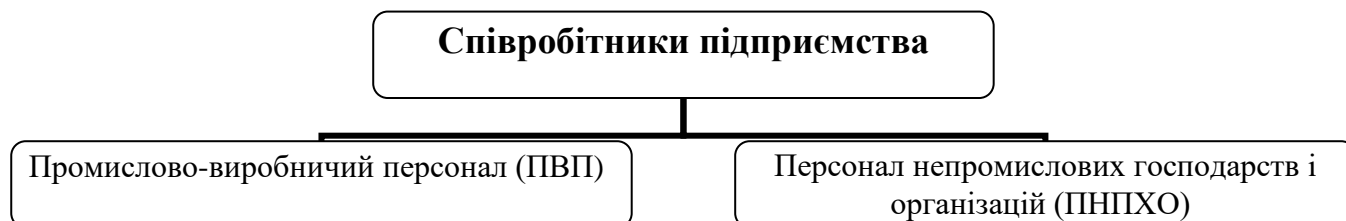


Рис. 4.1. Класифікація співробітників підприємств

Промислово-виробничий персонал складається з наступних категорій:

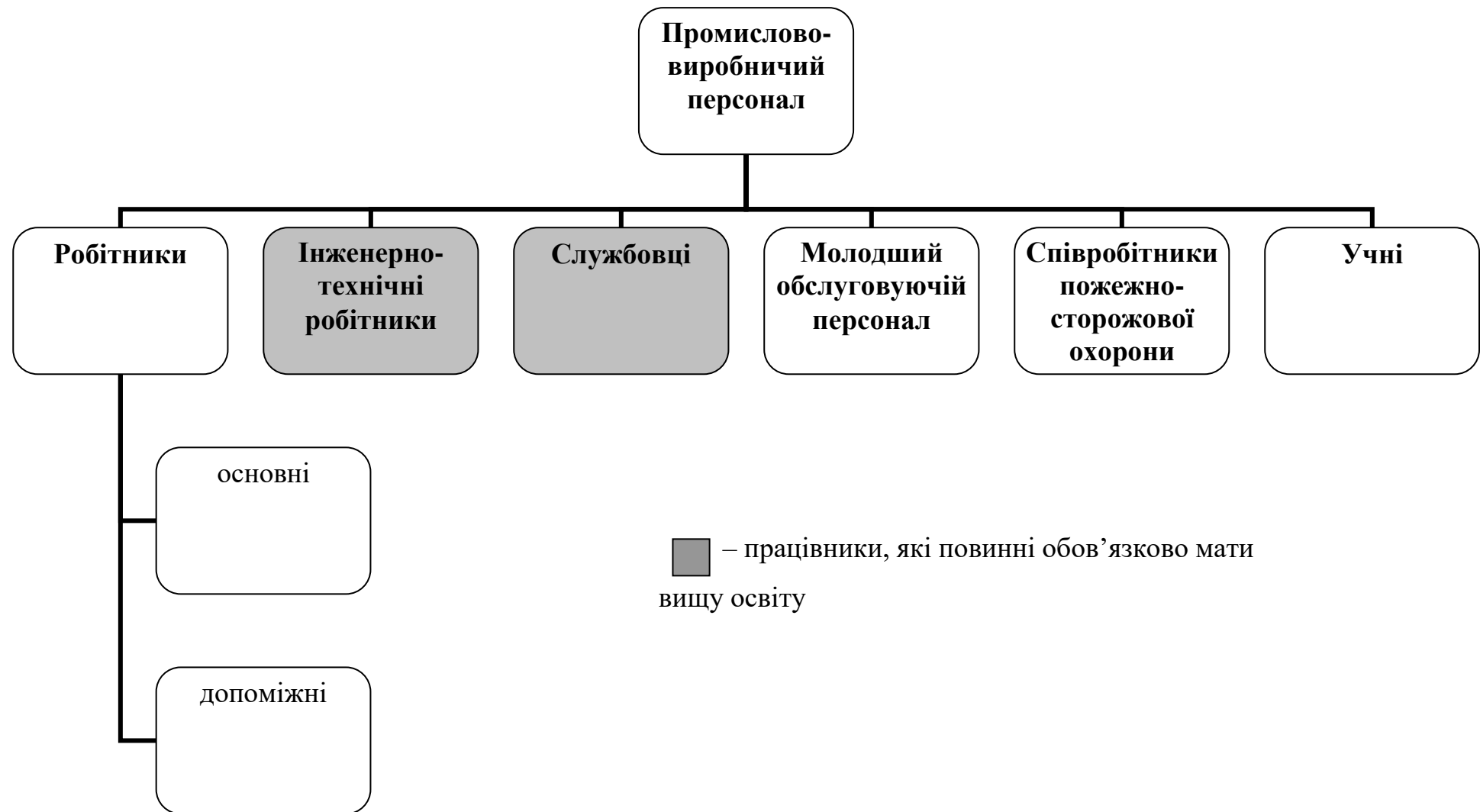


Рис. 4.2 Класифікація промислово-виробничого персоналу підприємства



Рис. 4.3. Облік кадрів на підприємстві

Явочний склад – це та кількість робітників, яка повинна бути на виробництві впродовж доби.

Обліковий (списковий) склад – це та кількість робітників, яка перебуває в списку підприємства на цей момент часу.

Середньосписковий склад – це середня кількість працівників за деякий період часу. Він може визначатися за місяць, квартал або рік:

Середньосписковий склад за місяць:

$$\bar{q}_{cn}^1 = \frac{\sum_{i=1}^{31(30, 28)} q_{cn i}}{31(30, 28)} \quad (4.1)$$

Середньосписковий склад за квартал:

$$\bar{q}_{cn}^{1кв} = \frac{\bar{q}_{cn}^1 + \bar{q}_{cn}^2 + \bar{q}_{cn}^3}{3} \quad (4.2)$$

Середньосписковий склад за рік:

$$\bar{q}_{cn}^{рік} = \frac{\bar{q}_{cn}^{1кв} + \bar{q}_{cn}^{2кв} + \bar{q}_{cn}^{3кв} + \bar{q}_{cn}^{4кв}}{4} \quad (4.3)$$

$$\bar{q}_{cn}^{рік} = \frac{\bar{q}_{cn}^1 + \dots + \bar{q}_{cn}^{12}}{12}$$

де q_{cn} – обліковий (списковий) склад на певний час;

\bar{q}_{cn}^{x} – середньосписковий склад за певний час.

У результаті постійного прийому й звільнення працівників, склад кадрів підприємства постійно змінюється – ця зміна називається **оборотом кадрів підприємства**.

Оборот кадрів може визначатися по прийнятих працівниках або по звільнених. Він визначається як відношення кількості всіх вибулих (звільнених) або прийнятих за певний період часу до середньоспискової чисельності робітників за цей період.

$$K_{\text{принят}} = \frac{Ч_{\text{прин}}}{\overline{Ч}_{\text{сп}}} \cdot 100 \% \quad (4.4)$$

$$K_{\text{виб}} = \frac{Ч_{\text{виб}}}{\overline{Ч}_{\text{сп}}} \cdot 100 \% \quad (4.5)$$

де $Ч_{\text{прин}}$ – кількість всіх прийнятих за певний період часу;

$Ч_{\text{виб}}$ – кількості всіх вибулих (звільнених) за певний період часу.

Плинність кадрів визначається як співвідношення меншого числа із прийнятих або звільнених за певний період часу до середньоспискової чисельності працівників:

$$K_{\text{зм}} = \min \{K_{\text{принят}}; K_{\text{виб}}\} \quad (4.6)$$

Загальна потреба підприємства в працівниках залежить від наступних факторів:

- 1) обсягу виробленої продукції;
- 2) характеристики й умов праці;
- 3) рівня продуктивності праці;
- 4) наявності резервів (запасів) підприємства;
- 5) інтенсивності праці.

Загальна чисельність працівників може бути визначена як:

$$Ч_{\text{пл}} = Ч_{\text{баз}} \cdot \frac{I_{\text{ов}}}{I_{\text{нн}}} \quad (4.7)$$

$$I_{\text{ов}}^{07/06} = \frac{ОВ_{07}}{ОВ_{06}} \quad (4.8)$$

$$I_{\text{нн}}^{07/06} = \frac{ПП_{07}}{ПП_{06}}, \quad (4.9)$$

де I_{ov} – індекс зміни обсягу виробництва;
 I_{nn} – індекс зміни продуктивності праці;
 OB – обсяг виробництва, грн. або натуральних одиниць;
 $ПП$ – продуктивність праці, людино-годин.

Визначення необхідної чисельності робітників може здійснюватися за:

- трудомісткістю робіт;
- нормативами виробітку;
- робочими місцями і нормами обслуговування;
- нормативами чисельності.

Метод розрахунку за **трудомісткістю** поширюється на тих робітників (основних і допоміжних), які виконують нормовану роботу.

Загальна чисельність працівників може бути розрахована як:

$$C_i = \frac{\sum_{j=1}^n T_{ij} \cdot N_{pik_j}}{F_{ef}^{pik_i} \cdot K_{en_i}}, \quad (4.10)$$

де T_{ij} – трудомісткість виробничої програми, тобто потрібна для її виконання кількість робочого часу відповідно до діючих норм, нормо-годин.

F_{ef}^{pik} – річний ефективний фонд робочого часу 1 робітника, годин;

N_{pik} – виробнича програма, тобто запланований обсяг виробництва в асортиментному розрізі;

T_{ij} – нормативна трудомісткість і її структура по видах виробів;

K_{en} – планований коефіцієнт виконання норм по видах робіт;

В свою чергу річний ефективний фонд робочого часу 1 робітника:

$$F_{ef}^{pik} = (365 - V_{ix} - S_{vat}) \cdot t_{zm} \cdot \left(1 - \frac{\alpha}{100}\right) \quad (4.11)$$

де V_{ix} – кількість вихідних днів протягом року;

S_{vat} – кількість святкових днів протягом року;

t_{zm} – тривалість зміни, годин;

α – коефіцієнт, що враховує відсоток невиходу на роботу.

На окремих ділянках виробництва необхідна чисельність робітників може визначатися **за нормативами виробки**. У цьому випадку обсяг робіт, що підлягають виконанню в плановому періоді в натуральних одиницях, ділиться на планову норму виробітку робітника за 1 годину, виражену в тих же одиницях, що й обсяг виробництва з урахуванням річного виконання норм.

Необхідна чисельність працівників на окремих ділянках виробництва:

$$\varphi_i = \frac{N_{робіт\ j}}{F_{еф}^{рік\ i} \cdot Vir_{норм\ i} \cdot \overline{K}_{вн\ i}} \quad (4.12)$$

$Vir_{норм}$ – планова норма виробітку робітника за 1 годину, виражена в тих же одиницях, що й обсяг виробництва з урахуванням річного виконання норм.

Метод розрахунку чисельності робітників **за робочими місцями і нормами обслуговування** застосовується при визначенні потреби в допоміжних робітниках, зайнятих на апаратурних процесах виробництва або в обслуговуванні складних агрегатів.

Необхідна чисельність працівників за робочими місцями і нормами обслуговування визначається за формулами:

$$\varphi_i = \frac{n_{р.м.} \cdot m_{зм}}{H_{обсл}} \cdot K \quad (4.13)$$

де $n_{р.м.}$ – кількість робочих місць;

$m_{зм}$ – кількість змін;

$H_{обсл}$ – норма обслуговування устаткування;

K – коефіцієнт приведення явочної чисельності до облікової;

$$K = \frac{100}{100 - \alpha}; \quad (4.14)$$

α - коефіцієнт, що враховує відсоток невиходу на роботу.

Визначення чисельності допоміжних робітників

При визначенні чисельності допоміжних робітників використовуються наступні методи:

- за трудомісткістю робіт;
- за нормативами виробітку;
- за нормативами обслуговування;
- за нормативами чисельності;
- за методом розміщення по робочих місцях.

Кількість допоміжних робітників за нормативами обслуговування визначаються формулою:

$$H_{\text{обсл}} = \frac{T}{T_n} = \frac{T}{H_q \cdot B \cdot K_{\partial}} \quad (4.15)$$

де T – плановий час за зміну, за місяць;

T_n – нормативний час на обслуговування одиниці устаткування або на виконання одиниці роботи;

H_q – норма часу на виконання одиниці робіт;

B – кількість одиниць роботи на одиницю устаткування, що обслуговується;

K_{∂} – коефіцієнт, що враховує виконання додаткових функцій, неврахованих нормами часу.

Визначення додаткової потреби в кадрах

Додаткова потреба в кадрах розраховується за окремими категоріями промислово-виробничого персоналу і складається з двох складових:

1. потреба приросту чисельності у зв'язку зі збільшенням обсягів виробництва;
2. потреба для покриття вибуття кадрів.

Додаткова потреба підприємства в робітниках в працівниках у зв'язку зі збільшенням обсягів виробництва може бути визначена як:

$$\mathcal{U}_{\text{доп}} = \mathcal{U}_{\text{р кпп}}^{\text{сн}} - \mathcal{U}_{\text{р ппп}}^{\text{сн}} \quad (8.14)$$

$$\chi_{p\text{ КПП}}^{cn} = 2 \cdot \bar{\chi}_p^{cn} - \chi_{p\text{ ППП}}^{cn} \quad (8.15)$$

де $\bar{\chi}_p^{cn}$ – середньоспискова чисельність робітників

$\chi_{p\text{ ППП}}^{cn}$ – чисельність робітників на початок планового періоду

$\chi_{p\text{ КПП}}^{cn}$ – чисельність робітників на кінець планового періоду

Бригадна кооперація й виробничі бригади

Виробнича бригада - це колектив, що поєднує працівників однакової або різної професій, які виконують єдине виробниче завдання й спільно відповідають за результати роботи.

Бригади організуються для:

- 1) обслуговування великих і складних виробничих агрегатів;
- 2) у випадках, коли потрібно виконати певні роботи в строго обмежений термін, які при даному обсязі робіт не може виконати один працівник;
- 3) у випадках, коли виробниче завдання не може бути розділене між окремими виконавцями;
- 4) у випадках, коли продуктивність праці окремих груп працівників залежить від чіткої й злагодженої роботи обслуговуючих працівників.

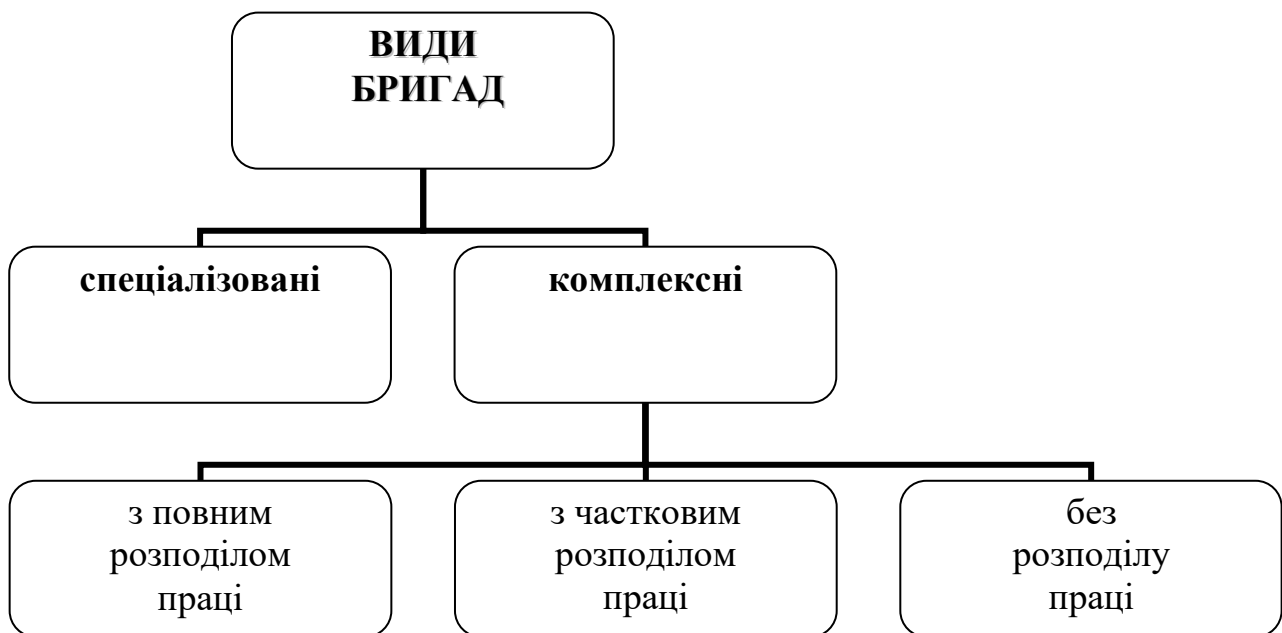


Рис. 4.4. Види бригад за розподілом праці



Рис. 4.5. Види бригад за тривалістю праці

Організація багатOVERстатного обслуговування

Кількість верстатів, що може обслуговуватися одним робітником при однакових операціях, визначається за наступною формулою:

$$n_{cn} = \frac{t^{MA}}{t^{mp} + t^p + t^{don} + t^{nep}} \quad (4.16)$$

де t_{\min}^{MA} – найменший цикл машинного автономного часу операції, що виконується на одному верстаті;

t^{mp}_i – машинно-ручний час;

t^p_i – ручний час;

t^{don}_i – допоміжний час;

t^{nep}_i – час переходів.

Машинний автономний час (час роботи) визначається за формулою:

$$t_{\min}^{MA} \geq \sum_{i=1}^n (t^{mp}_i + t^p_i + t^{don}_i + t^{nep}_i) \quad (4.17)$$

Основною умовою для забезпечення багатOVERстатного обслуговування є перевага машинно-автоматизованого часу над машинно-ручним, ручним, допоміжним часом, а також часом, що витрачається на переходи від одного верстата до іншого.

ТЕМА 5. ПРОДУКТИВНІСТЬ І ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

1. Продуктивність праці
2. Трудомісткість
3. Виробіток
4. Планування продуктивності праці
5. Зміна чисельності робочих залежно від зміни продуктивності праці

Продуктивність праці характеризує ефективність витрат праці в матеріальному виробництві і визначається кількістю продукції, що виробляється в одиницю часу або витратами праці на одиницю часу.

Для оцінки продуктивності праці використовують показники:

1. **Трудомісткість продукції** – це витрати робочого часу необхідні для виробництва одиниці продукції:

$$T = \frac{\text{Час}}{\text{ОП}} \quad (5.1)$$

де Час – витрати робочого часу;

ОП – обсяг виробництва.

2. **Виробіток** – це кількість продукції в натуральному або грошовому виразі, що виготовлена в одиницю робочого часу і припадає на одного середньоспискового працівника або робочого.

$$V_{ip} = \frac{\text{ОП}}{\text{Час}} = \frac{1}{T} \quad (5.2)$$

Між показниками трудомісткості і виробітком існує зворотнопропорційна залежність, тобто зниження трудомісткості веде до зростання виробітку і навпаки. Між змінами трудомісткості і виробітку існують наступні залежності :

$$\Delta V_{ip} = \frac{100 \cdot \Delta T}{100 - \Delta T} \quad (5.3)$$

$$\Delta T = \frac{100 \cdot \Delta V_{ip}}{100 + \Delta V_{ip}} \quad (5.4)$$

Залежно від ступеня охопту праці робітників виділяють **3 види трудомісткості**:

- технологічна;
- виробнича;
- повна.

Технологічна трудомісткість включає тільки витрати праці основних виробничих робочих, як відрядних так і тих, що працюють на погодинній системі оплати праці:

$$T_{техн} = T_{вд} + T_{пog} \quad (5.5)$$

де $T_{вд}$ – трудомісткість робіт відрядних працівників;

$T_{пog}$ – трудомісткість робіт працівників, що працюють на погодинній системі оплати праці.

Виробнича трудомісткість включає трудомісткість технологічну і трудомісткість обслуговування:

$$T_{вир} = T_{техн} + T_{обсл} \quad (5.6)$$

де $T_{обсл}$ – трудомісткість обслуговування.

Трудомісткість повна включає виробничу і трудомісткість управління:

$$T_{повн} = T_{вир} + T_{упр} \quad (5.7)$$

де $T_{упр}$ – трудомісткість управління.

Трудомісткість управління визначається витратами праці керівних, інженерно-технічних робітників, службовців, молодшого обслуговуючого персоналу, працівників пожежно-сторожової охорони, тобто повна трудомісткість визначається витратами праці всього ПВП.

Виробнича і повна трудомісткість звичайно визначається на основі розрахованої технологічної трудомісткості за допомогою коефіцієнта, що враховує питому вагу допоміжних робочих і інших категорій ПВП:

$$T_{вир} = T_{техн} \cdot (1 + K_{др}) \quad (5.8)$$

де $K_{др}$ – коефіцієнт допоміжних робочих.

Повна трудомісткість визначається залежностями:

$$T_{повн} = T_{вир} \cdot (1 + K_{ПВП}) = T_{техн} \cdot (1 + K_{др}) \cdot (1 + K_{інПВП}) \quad (5.9)$$

$$K_{інПВП} = Ч_{ПВП} / Ч_p \quad (5.10)$$

$$Ч_p = Ч_{ор} + Ч_{др} \quad (5.11)$$

$$K_{інПВП} = Ч_{ПВП} - Ч_p \quad (5.12)$$

де $Ч_{ПВП}$ – чисельність промислово-виробничого персоналу;

$Ч_p$ – чисельність робітників;

$Ч_{др}$ – чисельність допоміжних робітників;

$Ч_{ор}$ – чисельність основних робітників.

$K_{ін ПВП}$ – коефіцієнт інших категорій промислово-виробничого персоналу.

За характером витрат праці розрізняють **3 види трудомісткості**:

- нормативна;
- планова;
- фактична

Нормативна трудомісткість встановлюється виходячи з технічних норм часу, норм виробітку, норм обслуговування і затверджених штатних розкладів.

Планова трудомісткість визначається, виходячи з планових витрат робочого часу і планової кількості виробляємої продукції або робіт.

Фактична трудомісткість включає фактичні дані про обсяг виконання робіт.

Порівняння фактичної і нормативної трудомісткості за один і той же період часу може бути проведено за допомогою **середнього коефіцієнта виконання норм**:

$$\bar{K}_{вн} = \frac{T_{норм}}{T_{факт}} \quad (5.13)$$

Нормативна трудомісткість вимірюється в нормо-годинах, а фактична – у відпрацьованих людино-годинах, людино-змінах тощо.

Планування продуктивності праці

Планування продуктивності праці на підприємстві пов'язане з пошуком внутрішньовиробничих резервів, які безпосередньо впливають на фонд робочого часу. Таким чином, всі заходи можна розділити 3 групи:

- заходи, направлені на зниження трудомісткості продукції.
- заходи, направлені на зниження витрат робочого часу.
- заходи, направлені на збільшення річного ефективного часу роботи одного працівника.

Залежність між зростанням виробітку і зниженням витрат робочого часу може бути визначена як:

$$\Delta Vir = \left(\frac{100 - t_{\text{витрат}}^{\text{план}}}{100 - t_{\text{витрат}}^{\text{баз}}} - 1 \right) \cdot 100\% \quad (5.14)$$

$t_{\text{витрат}}^{\text{план}}$, $t_{\text{витрат}}^{\text{баз}}$ - втрати робочого часу основних виробничих робітників у відсотках, відповідно, у плановому й базовому періодах.

Зв'язок між зміною річного ефективного фонду часу й виробітком характеризується наступною залежністю:

$$\Delta Vir = \left(\frac{F_{\text{еф}}^{\text{план}}}{F_{\text{еф}}^{\text{баз}}} - 1 \right) \cdot 100\% \quad (5.15)$$

Зміна чисельності робочих залежно від зміни продуктивності праці

Визначення зменшення чисельності робітників на основі зниження трудомісткості проводиться за наступною формулою:

$$\Delta Ч_{\text{роб}} = \frac{(T_{\text{б}} - T_{\text{н}}) \cdot N_{\text{рік}}^{\text{план}} \cdot K}{K_{\text{вн}} \cdot F_{\text{еф}}} \quad (5.16)$$

$T_{\text{б}}$ і $T_{\text{н}}$ – трудомісткість одиниці продукції в базовому й плановому періодах (до й після впровадження заходів);

$N_{\text{рік}}^{\text{план}}$ – плановий випуск виробів, одиниць за 1 рік;

$$K = \frac{t_{\text{кр}}}{12} \text{ – коефіцієнт терміну дії підприємства;} \quad (5.17)$$

$t_{\text{кр}}$ – час до кінця року, міс.

$K_{\text{вн}}$ – коефіцієнт виконання норм;

$F_{\text{еф}}$ – річний ефективний фонд часу одного робітника.

Економія чисельності працюючих за рахунок скорочення невиходів визначається наступною формулою:

$$\Delta \mathcal{C}_{pjb} = \frac{\Delta n_{pd} \cdot \mathcal{C}_{ПВП} \cdot K_{стПВП}^{op}}{n_{pd}} \quad (5.18)$$

Δn_{pd} – збільшення бюджету робочого часу одного робітника в днях;

$\mathcal{C}_{ПВП}$ – чисельність ПВП, необхідна для виконання виробничої програми, виходячи з виробітку планового періоду;

$K_{ПВП}^{op}$ – питома вага робітників у чисельності ПВП;

n_{pd} – кількість робочих днів, що відпрацьована робітником у плановому періоді.

Зменшення чисельності робітників у результаті скорочення втрат від браку визначається в такий спосіб:

$$\Delta \mathcal{C}_{pab} = \frac{(\% \text{ брак}_{баз} - \% \text{ брак}_{план})}{100} \cdot \mathcal{C}_{осн.роб}_{баз} \quad (5.19)$$

$\% \text{ брак}_{баз}, \% \text{ брак}_{план}$ – втрати від браку в базовому і плановому періодах, %;

$\mathcal{C}_{осн.роб}_{баз}$ – чисельність основних робітників у базовому (звітному) році.

Скорочення чисельності робітників у результаті збільшення кооперованих поставок визначається в такий спосіб:

$$\Delta \mathcal{C}_{роб} = \frac{OB_{пл}}{Vir_{пл}} \cdot (K^{coop}_{пл} - K^{coop}_{баз}) \quad (5.20)$$

$K^{coop}_{пл}, K^{coop}_{баз}$ – питома вага кооперованих поставок у плановому й базовому періодах, відповідно;

$OB_{пл}$ – обсяг виробництва (валова продукція) планового року;

$Vir_{пл}$ – виробіток на одного працівника в плановому році.

Скорочення чисельності основних виробничих робітників у зв'язку із змінами в асортименті продукції визначається в такий спосіб:

$$\Delta \mathcal{C}_{pab} = \frac{(T_{пт}^{баз} - T_{пт}^{план}) \cdot OB_{план}}{F_{эф}^{план} \cdot K_{вн}^{план}} \quad (5.21)$$

$T_{нт}^{баз}, T_{нт}^{план}$ – питома трудомісткість 1 грн валової продукції в базовому й плановому періодах.

Зменшення чисельності працюючих за рахунок збільшення виробництва визначається за наступною формулою:

$$\Delta \mathcal{C}_{роб} = \frac{(\Delta ВП - \Delta \mathcal{C}_{ПВП без ор})}{100} \cdot \mathcal{C}^{баз}_{ПВП без ор} \quad (5.22)$$

$\mathcal{C}^{баз}_{ПВП без ор}$ – чисельність ПВП без основних робітників у базовому періоді;

$\Delta ОВ$ – планове зростання виробництва, %;

$\Delta \mathcal{C}_{ПВП без ор}$ – планове збільшення чисельності ПВП без основних робітників, %.

Економія чисельності працюючих за рахунок скорочення втрат робочого часу визначається в такий спосіб:

$$\Delta \mathcal{C}_{роб} = \frac{\mathcal{C}^{вир баз}_{ПВП} \cdot K^{ор}_{ПВП} (\Delta ОП - \Delta t_{втрат план})}{100 \cdot (\Delta t_{втрат баз} - \Delta t_{втрат план})} \quad (5.23)$$

$\mathcal{C}^{вир баз}_{ПВП}$ – чисельність ПВП, розрахована на плановий обсяг виробництва за виробітком базового періоду;

$K^{ор}_{ПВП}$ – питома вага основних робітників у чисельності ПВП;

$\Delta t_{втрат баз}, \Delta t_{втрат план}$ – втрати робочого часу в базовому й плановому періоді, відповідно, %.

Економія робочої сили за рахунок підвищення продуктивності нового або модернізованого обладнання здійснюється в такий спосіб:

$$\Delta \mathcal{C}_{роб} = \left(1 - \frac{n^{заг}_{верст}}{n^{стар}_{верст} + n^{нов}_{верст} \cdot \left(1 + \frac{Пр^{нов}}{100} \cdot K^{нов} \right) + n^{мод}_{верст} \cdot \left(1 + \frac{Пр^{мод}}{100} \cdot K^{мод} \right) + \dots} \right) \cdot \mathcal{C}_{ПВП} \cdot K^{ор}_{верстПВП} \quad (5.24)$$

$n^{заг}_{верст}$ – загальна кількість одиниць верстатів (обладнання);

$n^{стар}_{верст}$ – кількість верстатів, що були замінені або модернізовані;

$n_{верст}^{нов}$ — кількість нових верстатів;

$Пр^{нов}$ — відсоток підвищення продуктивності нових верстатів у порівнянні зі старими;

$n_{верст}^{мод}$ — кількість модернізованих верстатів;

$Пр^{мод}$ — відсоток підвищення продуктивності модернізованих верстатів у порівнянні зі старими;

$K_{нов} = \frac{t_{кр}^{нов}}{12}$, $K_{мод} = \frac{t_{кр}^{мод}}{12}$ — час використання нових та модернізованих верстатів, відповідно, до кінця року, міс.; (5.25)

$Ч_{ПВП}$ — чисельність ПВП, необхідна для виконання виробничої програми, розрахована по виробітку базового періоду;

$K_{верстПВП}^{ор}$ — коефіцієнт, що враховує питому вагу основних робітників, зайнятих роботою на обладнанні (верстатах) у загальній чисельності ПВП.

Планове зростання продуктивності праці залежно від чисельності основних робочих складає:

$$\Delta П_T = \frac{100 \cdot \Delta Ч_{роб}^{заг}}{Ч_{ПВП}^{план} - \Delta Ч_{роб}^{заг}} \quad (5.26)$$

$Ч_{роб}^{заг}$ — зміна чисельності робочих загальна, розрахована по всіх факторах.

Збільшення обсягу продукції за рахунок зміни продуктивності праці визначається за формулою:

$$\Delta ОП = 100 - \frac{100 - (100 - \Delta Ч_{ПВП})}{100 - \Delta П_T} \quad (5.27)$$

ТЕМА 6. ПЛАНУВАННЯ ПРАЦІ

1. Норма часу
2. Структура робочого дня
3. Розрахунок технічної норми часу
4. Методи вивчення витрат робочого часу

Основною формою планування (нормування) праці є визначення норми часу.

Норма часу – це регламентована величина, що показує яку кількість робочого часу повинен витратити працівник певної кваліфікації на виконання даної роботи в строго визначених організаційно-технічних умовах., наприклад, норма часу: *тн, хвил/од.*

Величина норми часу залежить від 2 чинників:

- від змісту роботи;
- від умов, в яких робота виконується.

Норма виробітку – це величина зворотна нормі часу. **Норма виробітку** показує, яка кількість даної продукції в строго визначених організаційно-технічних умовах повинна бути виготовлена працівником певної кваліфікації за одиницю часу.

Норма виробітку:

$$H_v = \frac{1}{t_n}, \text{ од./хвил.}$$

Структура робочого дня одного робітника підприємства може бути представлена у вигляді рис. 6.1.

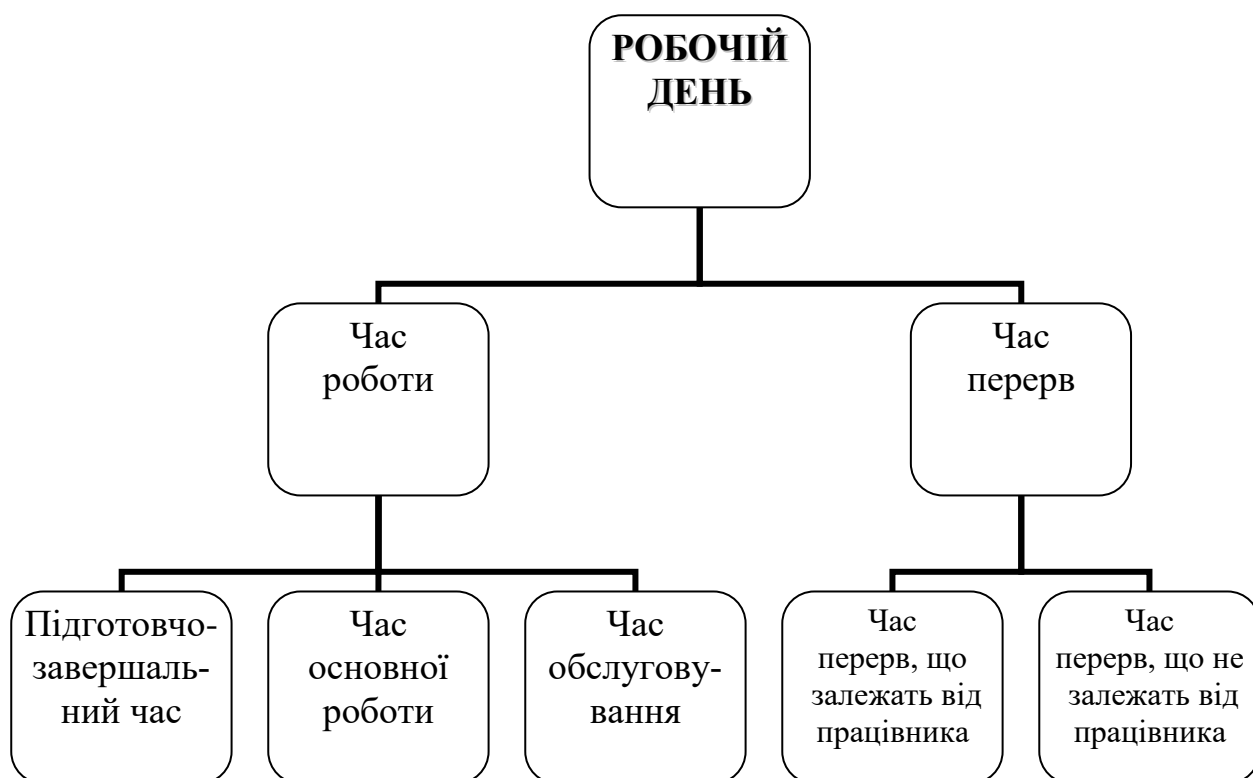


Рис. 6.1. Структура робочого дня одного робітника підприємства

Підготовчо-завершальний час – це час, що витрачається робітником на підготовку до заданої роботи і на виконання дій, пов'язаних з її закінченням. Він складається з підготовчого і завершального часу.

Підготовчий час необхідний для:

- ознайомлення з кресленнями;
- ознайомлення з технічною і робочою документацією;
- отримання матеріалів і інструментів;
- наладку верстатів і пристосувань для виконання роботи.

Завершальний час необхідний для:

- зняття інструментів і пристосувань і здачу їх до комори;
- передачу виготовлених виробів на контроль;
- інші дії, пов'язані із закінченням роботи.

Підготовчо-завершальний час витрачається один раз на всю партію виробів виготовлених без перерв і не залежить від числа виробів в даній партії.

Розрахунок технічної норми часу

Структура технічної норми часу на вироблення одиниці продукції наведена на рис. 6.2.

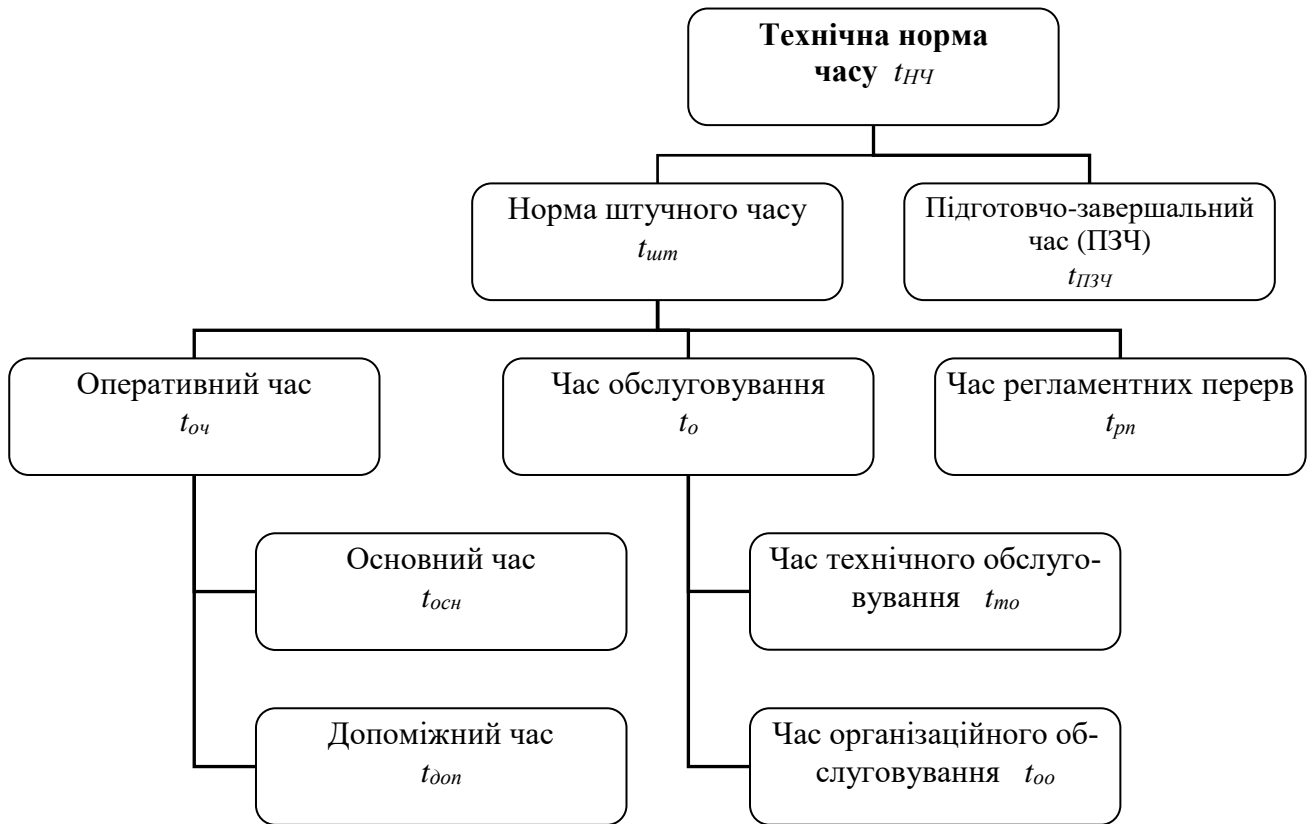


Рис. 6.2. Структура технічної норми часу

Розрахунок технічної норми часу може бути проведений за наступними формулами:

$$t_{НЧ} = t_{шт} + t_{ПЗЧ} \quad (6.1)$$

$$t_{шт} = t_{оч} + t_o + t_{рп} \quad (6.2)$$

$$t_{оч} = t_{осн} + t_{дон} \quad (6.3)$$

$$t_o = t_{то} + t_{оо} \quad (6.4)$$

$$t_{НЧ} = t_{осн} + t_{дон} + t_{то} + t_{оо} + t_{рп} + t_{ПЗЧ} \quad (6.5)$$

Час технічного обслуговування визначається у відсотках від основного.

$$t_{то} = \% \cdot t_{оч} \quad (6.6)$$

де $t_{то}$ - час технічного обслуговування.

Методи вивчення витрат робочого часу

Визначають три основні методи вивчення витрат робочого часу (рис. 6.3).

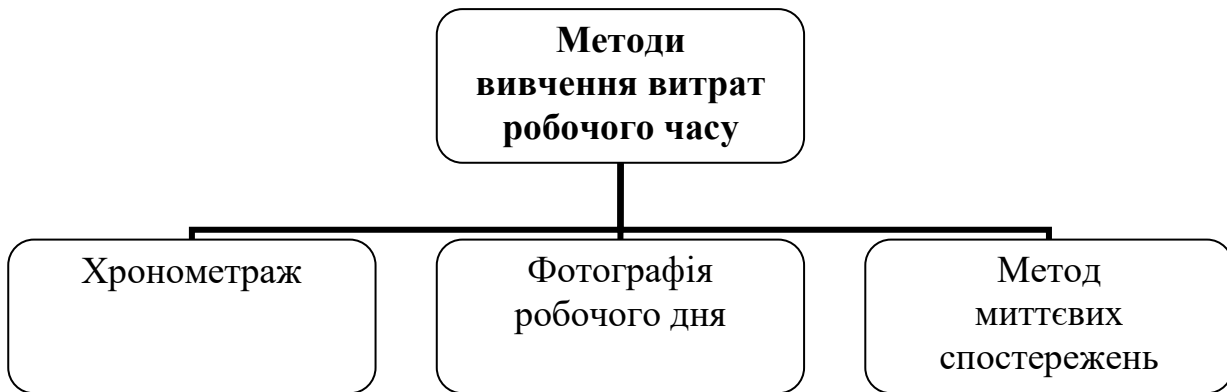


Рис. 6.3. Методи вивчення витрат робочого часу

Хронометраж є способом вимірювань витрат часу на виконання окремих елементів оперативної роботи за допомогою секундоміра.

Фотографія робочого дня включає в себе оцінку витрат часу не на складання одного виробу (як хронометраж), а впродовж всього дня.

Сутність **методу миттєвих спостережень** полягає в обліку кількості спостережуваних моментів (явищ) на робочих місцях. Спостерігач обходить всі робочі місця за наперед встановленим маршрутом і відзначає в наглядовому листі за допомогою умовних позначень явища, що відбуваються на робочих місцях. Необхідна кількість спостережень визначається за формулами математичної статистики. За умов стабільного виробництва необхідна кількість спостережень у методі миттєвих спостережень визначається наступною формулою:

$$n = \frac{2 \cdot (1 - k) \cdot 10^4}{k \cdot p^2} \quad (6.7)$$

а за умови нестабільного виробництва:

$$n = \frac{3 \cdot (1 - k) \cdot 10^4}{k \cdot p^2}, \quad (6.8)$$

де: n – кількість спостережень;

k – мінімальна питома вага однієї з досліджуваних категорій витрат робочого часу (встановлюється орієнтовно за звітним даними);

p – необхідна величина припустимої помилки у %.

Хронометраж є найбільш розповсюдженим методом обліку витрат часу на виробництві. Етапи хронометражу:

- підготовка до спостереження;
- виміри часу;
- статистична або аналітична обробка спостережень;
- проектування норм часу і заходів щодо реалізації спостережень.

Всі дані хронометражу зводяться в наглядний лист або хронокарту. Приклад хронокарти наведений у табл. 6.1.

Таблиця 6.1. – Приклад складання хронокарти

| Елемент спостереження | № спостереження | | | Середнє арифметичне |
|-----------------------|-----------------|-----------|----|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | |
| 1 | 10 | 11 | 12 | 11 |
| 2 | 3 | 10 | 3 | 3 |
| 3 | 20 | 18 | 20 | 18,5 |
| Сума | | | | 32,5 |

Не включається до врахування через перевищення допустимої помилки 33% від середнього значення

ТЕМА 7. ПОЛІТИКА ДОХОДІВ І ОПЛАТА ПРАЦІ

1. Кругообіг результату діяльності
2. Мотивація
3. Моделі корисності трудових ресурсів
4. Оцінка результату праці
5. Чинники, що впливають на оплату праці
6. Зв'язок принципів з функціями заробітної платні
7. Тарифна система оплати праці
8. Види тарифних сіток
9. Форми оплати праці
10. Методи розподілу колективно-відрядного заробітку

Кругообіг результату діяльності підприємства і його взаємозв'язок з працею наведений на рис. 7.1.

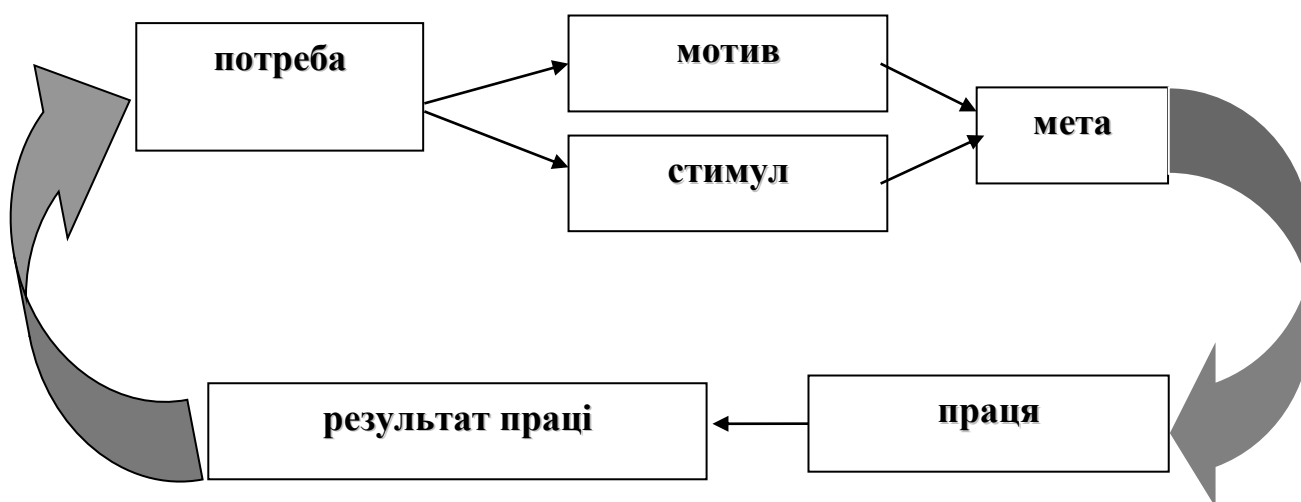


Рис. 7.1. Кругообіг результату діяльності

Зарплата є матеріальним виразом результату праці. Самою найважливішою функцією зарплати є мотиваційна або спонукальна, оскільки за допомогою зарплати працедавець стимулює працівника на якісне виконання роботи.

Мотивація – це процес спонукання себе та інших людей до діяльності для досягнення особистої мети і цілей організації. Виділяють внутрішні та зовнішні спонукальні сили.

Внутрішні спонукальні сили для людини:

- потреба;
- самореалізація;
- інтерес;
- цінність;
- ціннісні орієнтації;
- ідеал.

Зовнішні спонукальні сили для людини:

- стимули;
- примус.

В залежності від переважної сукупності спонукальних сил, що застосовуються для мотивації співробітників підприємства можна визначити три моделі корисності трудових ресурсів для кожного підприємства.

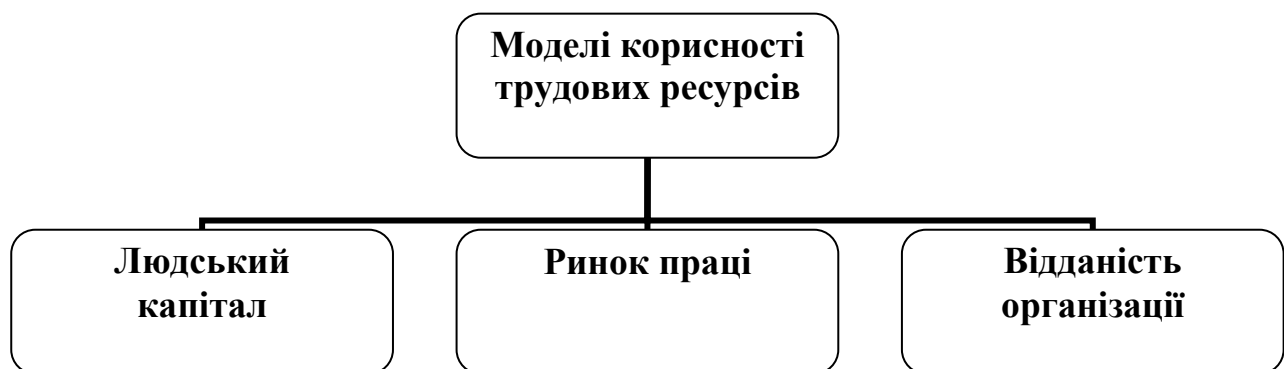


Рис. 7.2. Моделі корисності трудових ресурсів

Результат праці оцінюється в комплексі і включає не тільки матеріальну винагороду, яка є основною, але так само може включати компенсацію, нематеріальне і змішане стимулювання.

Таблиця 7.1 – Способи оцінки результату праці

| Матеріальна | Компенсації | Нематеріальна | Змішана |
|--------------------|----------------------------|--|--|
| Оклад (зарплата) | Транспортні витрати | Подяка | Цінні подарунки |
| Надбавка | Оплата житла | Публічне заохочення людини або команди | Спеціальні пенсійні програми |
| Доплата | Витрати на навчання | Надання нової роботи | Медичне страхування |
| Премії | Оплата харчування | Дострокове просування по службі | Розважальні поїздки |
| Додаткові виплати | Витрати на проведення свят | Почесні нагороди | Можливість використання службової машини |
| Опціони | Оплата послуг зв'язку | Навчання | Відпочинок за рахунок фірми |
| Участь в прибутках | Тривала відпустка | Ігри | |

Основним елементом для стимулювання праці найнятого робітника є заробітна плата. У той же час заробітна плата – основний елемент доходу найнятого робітника. За певних умов, можна вважати, що заробітна плата є ціною праці працівника, оскільки на ринку праці існує пропозиція праці (всі найняті робітники) і попит на працю (підприємства, організації), рівність між якими досягається за рахунок рівноважної ціни, тобто заробітної плати.

В умовах ринкової економіки на величину заробітної плати впливає ряд ринкових і не ринкових чинників, в результаті яких складається певний рівень заробітної плати. Так само всі ці чинники можна розділити залежно від того чи оцінюється рівень праці індивідуального працівника або результат сукупної праці, тобто всіх працівників країни, регіонів або області в цілому.

Таблиця 7.2 – Чинники, що впливають на оплату праці

| Рівень країни, регіону, області (МАКРО) | |
|---|---------------------------------------|
| <i>Ринкові</i> | <i>Неринкові</i> |
| Попит на пропозицію на ринку праці | Державне регулювання зарплати |
| Взаємозамінність трудових ресурсів | Взаємодія профспілок і роботодавців |
| Зміна цін на споживчі товари або послуги | Кінцевий результат праці підприємства |
| Еластичність попиту на працю за ціною | |
| Корисність трудових ресурсів для підприємця | |
| Рівень окремого працівника (МІКРО) | |
| <i>Ринкові</i> | <i>Неринкові</i> |
| Відпрацьований час | Кваліфікація працівників |
| Ринкова кон'юнктура праці | Умови праці |
| | Індивідуальні здібності і якості |
| | Участь у колективній роботі |

Зв'язок принципів оплати праці з функціями заробітної платні відображений на рис. 7.3.

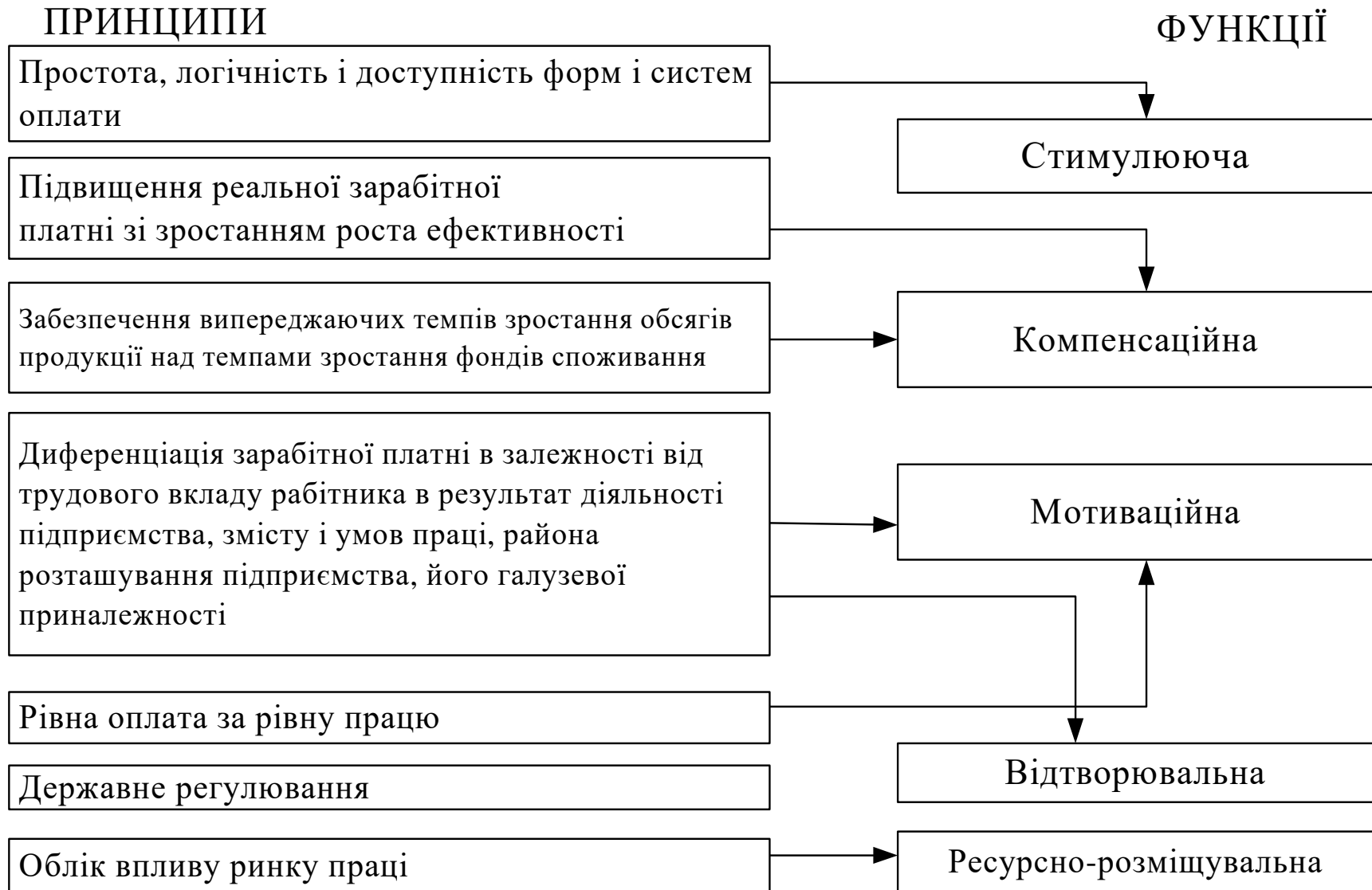


Рис. 7.3. Зв'язок принципів з функціями заробітної платні

Тарифна система оплати праці

Тарифна система – це сукупність нормативів, що визначають диференціацію і регулювання заробітної плати залежно від якості, характеру і умов праці.

Тарифна система дозволяє певною мірою враховувати відмінності в кваліфікації працівників, складність, ступінь відповідальності і інтенсивність праці, умов в яких ця праця проходить.

Основою тарифної системи є тарифна ставка, тобто виражений в грошовій формі абсолютний розмір оплати праці в одиницю робочого часу (або за одиницю виконаної роботи).

Тарифна ставка n категорії знаходиться по формулі:

$$TC_n = TC_1 \cdot TK_n \quad (7.1)$$

де TK_n - тарифний коефіцієнт n категорії;

TC_1 – тарифна ставка 1 розряду.

У тарифних сітках співвідношення між тарифними коефіцієнтами крайніх розрядів називається **діапазоном сітки**.

Крім того, для кожної сітки виділяють ще два параметри:

1. Абсолютне нарощування тарифних коефіцієнтів:

$$AH_i = TK_i - TK_{i-1} \quad (7.2)$$

2. Відносне нарощування:

$$BH_i = \frac{AH_i}{TK_{i-1}} \quad (7.3)$$

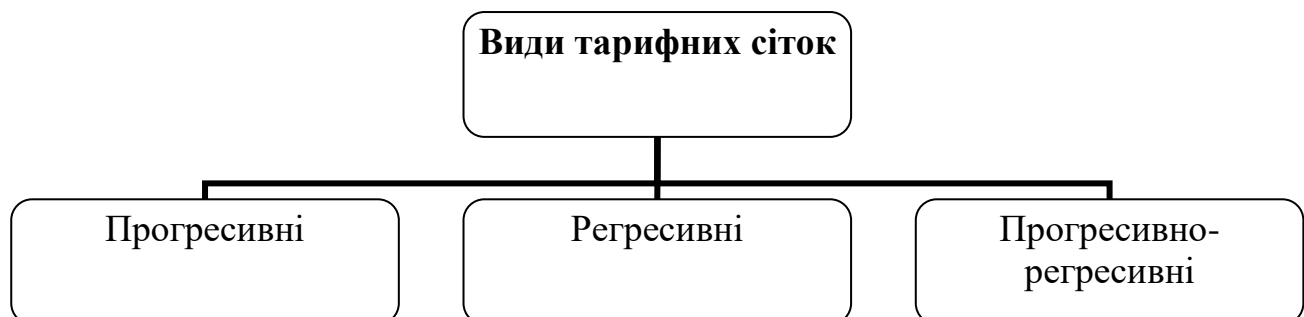


Рис. 7.4. Види тарифних сіток

Таблиця 7.3 – Приклад 8-ми розрядної прогресивної сітки

| розряд | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|--------|-----|-----|------|-----|-----|-----|-----|-----|
| ТК | 1,0 | 1,2 | 1,35 | 1,5 | 1,8 | 2,0 | 2,2 | 2,4 |

Таблиця 7.4 – Приклад 6-ти розрядної прогресивної сітки

| розряд | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|--------|---|------|---------|----------|----------|----------|
| ТК | 1 | 1,14 | 1,29618 | 1,471164 | 1,666829 | 1,885184 |
| АН | - | 0,14 | 0,15618 | 0,174984 | 0,195665 | 0,218355 |
| ВН | - | 0,14 | 0,137 | 0,135 | 0,133 | 0,131 |

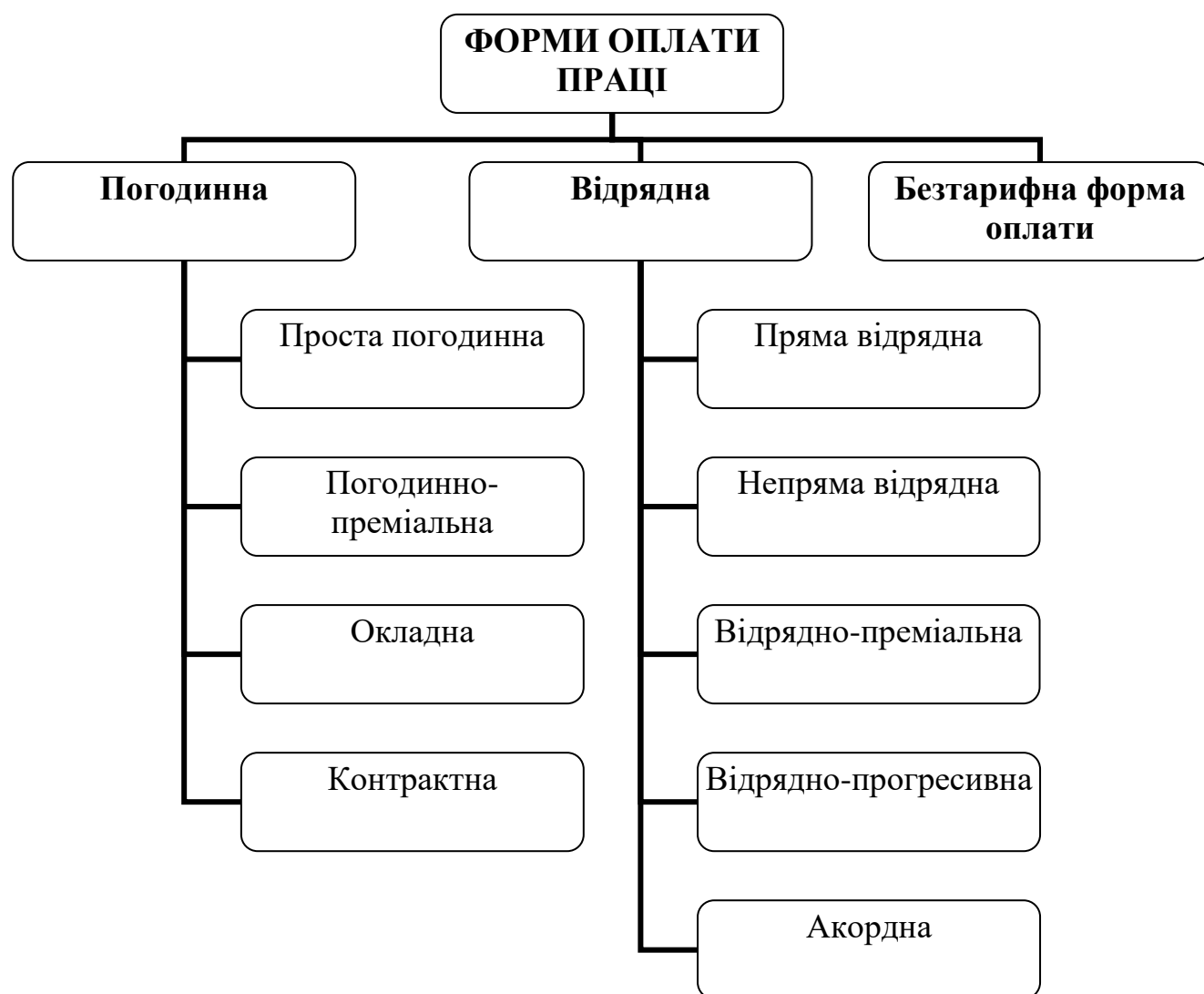


Рис. 7.5. Форми оплати праці

При простій погодинній системі оплати праці заробітна плата за місяць розраховується за формулою:

$$З_{n \text{ нм}} = T_{cn} \cdot Ч_{\phi} \quad (7.4)$$

$Ч_{\phi}$ – фактично відпрацьована кількість годин.

T_{cn} - тарифна ставка n розряду.

При погодинно-преміальній:

$$З_{n \text{ нпм}} = З_{n \text{ нм}} + П \quad (7.5)$$

$П$ – розмір премії.

Якщо нарахування заробітної плати за цією системою відбувається з урахуванням різних чинників, то розрахунок заробітної плати може мати вигляд:

$$З_{n \text{ нпм}} = T_{cn} \cdot Ч_{\phi} \cdot \left(1 - \frac{Ду}{100}\right) \cdot \left(1 + \frac{Пр}{100}\right) \cdot \dots \quad (7.6)$$

$Ду$ – доплата за шкідливі умови праці;

$Пр$ – розмір премії в % від основного заробітку.

Основою відрядної форми оплати праці є відрядна розцінка за одиницю продукції, яка визначається за наступними формулами.

Розцінка на одиницю продукції:

$$P_{од} = \frac{T_{cm} \cdot T_{зм}}{H_{вир}} \quad (7.7)$$

$H_{вир}$ – норма виробітку;

T_{cm} – годинна тарифна ставка;

$T_{зм}$ – тривалість зміни.

Відрядна заробітна плата:

$$З_{/n \text{ вд}} = P_{од} \cdot ОП \quad (7.8)$$

$ОП$ – обсяг виробленої продукції.

Відрядно-преміальна заробітна плата:

$$З_{/n \text{ вп}} = З_{/n \text{ вд}} + З_{np} = З_{/n \text{ вд}} \cdot \left(1 + \frac{Пр}{100}\right) \quad (7.9)$$

Z_{np} – сума премії;

Pr – премія у відсотках від заробітної плати.

Відрядна непряма заробітна плата:

$$Z_{nk} = T_{cm} \cdot P = Do \cdot O \quad (7.10)$$

T_{cm} – тарифна ставка допоміжного працівника;

P – відсоток виконання норм обслуговування основних робочих;

Do – непряма відрядна розцінка.

Методи розподілу колективно-відрядного заробітку між кожним робочим повинні відображати витрати праці кожного члена бригади. При цьому розподіл відбувається за допомогою **коефіцієнта трудової участі (КТУ)**, який повинен враховувати:

- продуктивність праці кожного працівника;
- якість продукції;
- дотримання трудової і виробничої дисципліни;
- відношення до своїх службових обов'язків.

За допомогою КТУ може розподілятися:

- тільки премія;
- премія і відрядний приробіток;
- премія і вся заробітна плата.

При розрахунку КТУ за основу береться рівень заробітної плати працівника за період не менше ніж 6 місяців:

$$\hat{E} \partial \partial^{\Delta \Delta \zeta} = \frac{\sum_{i=1}^6 \frac{\zeta_i}{n_{i \tilde{n}i}}}{6} \quad (7.11)$$

де ζ – зарплата бригади за місяць, грн.

n_{ocn} – кількість основних робочих у бригаді.

Сумарний КТУ бригади повинен дорівнювати одиниці.

$$\sum KTY^{\delta} = 1 \quad (7.12)$$

ТЕМА 8. АНАЛІЗ, ЗВІТНІСТЬ І АУДИТ У СФЕРІ ПРАЦІ

Приклади основних форм звітності з праці на підприємстві

Таблиця 8.1. – Звіт з праці (квартальна форма)

Код ЄДРПОУ

Державне статистичне спостереження

**Конфіденційність статистичної інформації забезпечується
статтею 21 Закону України "Про державну статистику"**

Порушення порядку подання або використання даних державних статистичних спостережень тягне за собою

**відповідальність, яка встановлена статтею 186³ Кодексу України про адміністративні
правопорушення**

ЗВІТ З ПРАЦІ

за січень - _____ 200_ року

| | | | | | | | |
|---|-----------------------|---|-----------------------------|--|---|--|--|
| Подають: | | | | Термін подання | | Форма N 1-ПВ | |
| підприємства, установи, організації, їх структурні підрозділи, визначені за переліком органів державної статистики - органу державної статистики за місцем знаходження | | | | не пізніше 7-го числа після звітного періоду | | ЗАТВЕРДЖЕНО наказом Держкомстату України від 12.08.2005 р. N 236 Термінова - квартальна | |
| | | | | | | | |
| Найменування організації - складача інформації | | | | | | | |
| Поштова адреса | | | | | | | |
| Коди організації-складача | | | | | | | |
| за ЄДРПО У | території (КОАТУУ) | виду економічної діяльності (КВЕД) | форми власності (КФВ) | організаційно- правової форми господарюван- ня (КОПФГ) | міністерства, ін- шого центрально- го органу, якому підпорядкована організація - скла- дач інформації (КОДУ)* | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | |
| | | | | | | | |

* Тільки для підприємств державного сектору.

Розділ І. Склад фонду оплати праці та інші виплати

| Назва показників | Код ряд- ка | За період з початку року, тис. грн. |
|--|-------------------|---|
| А | Б | 1 |
| 1. Фонд оплати праці штатних працівників, всього (ряд. 4020 + 4030 + 4080) | 4010 | |
| у тому числі: Фонд основної заробітної плати | 4020 | |
| Фонд додаткової заробітної плати, всього | 4030 | |
| з нього: - надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів | 4040 | |
| - премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні) | 4050 | |
| - виплати в порядку компенсації втрати заробітної плати згідно чинного законодавства: у зв'язку з порушенням термінів її виплати | 4060 | |
| внаслідок зростання споживчих цін | 4070 | |
| Заохочувальні та компенсаційні виплати, всього | 4080 | |
| з них: | 4090 | |
| - матеріальна допомога | | |
| - соціальні пільги, що носять індивідуальний характер | 4100 | |
| Оплата за невідпрацьований час (із ряд. 4030, 4080) | 4110 | |
| з нього оплата (компенсація) основної та додаткової відпустки | 4111 | |
| Рядки 4120 - 4150 заповнюються у звіті за січень - грудень | | |
| Натуральна оплата праці, нарахована продукцією, що дозволена до виплати працівникам (із ряд. 4010) | 4120 | |
| 2. Виплати, що не входять до фонду оплати праці | | |
| Доходи, дивіденди, проценти згідно акцій, внесків та договорів оренди земельних ділянок та майна, що нараховані до сплати (у грошовій та натуральній формі): - штатним працівникам облікового складу | 4130 | |
| - особам, які не перебувають в обліковому складі | 4140 | |
| Нараховано виплат працівникам за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням | 4144 | |
| з них: | 4145 | |
| - оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів підприємства | | |

| | | |
|---|------|--|
| 3. Реалізовано продукції та послуг | | |
| Вартість проданої продукції та наданих послуг штатним працівникам в рахунок нарахованої заробітної плати (дивись пп. 2.1.7 Інструкції зі статистики заробітної плати) | 4150 | |

Примітка. Показники кількості працівників та робочого часу заповнюються в цілих одиницях, вартісні показники - з одним десятковим знаком.

Розділ II. Кількість та фонд оплати праці окремих категорій працівників

(за період з початку року)

| Назва показників | Код рядка | Середньо-облікова кількість, осіб | Фонд оплати праці, тис. грн. | Відпрацьовано людино-годин |
|--|-----------|-----------------------------------|------------------------------|----------------------------|
| А | Б | 1 | 2 | 3 |
| Із загальної кількості штатних працівників облікового складу: | | | | |
| - жінки | 7010 | | | |
| - працівники, оплата праці яких фінансується за рахунок коштів державного та місцевого бюджету (по статті бюджетної класифікації 1111) | 7020 | | | |
| Працівники, які не перебувають в обліковому складі (позаштатні): | | | | |
| - зовнішні сумісники | 7030 | | | |
| - працюючі за цивільно-правовими договорами (трудовими угодами) | 7040 | | | |
| | 7050 | | | |

Розділ III. Розподіл працівників за розмірами заробітної плати

за _____ 200_ р.

(заповнюється за останній місяць кварталу - березень, червень, вересень, грудень)

| Назва показників | Код рядка | Фактично, осіб |
|--|-----------|----------------|
| А | | Б1 |
| Кількість штатних працівників, яким нарахована заробітна плата за місяць, всього (сума ряд. 8020 - 8120) | 8010 | |
| у тому числі у розмірі: до | 8020 | |
| від до | 8030 | |
| від до | 8040 | |

| | | |
|---|------|--|
| від до | 8050 | |
| від до | 8060 | |
| від до | 8070 | |
| від до | 8080 | |
| від до | 8090 | |
| від до | 8100 | |
| від до | 8110 | |
| понад | 8120 | |
| Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали місяць (із рядка 8010) | 8160 | |
| із них працівники, у яких нарахована заробітна плата була в межах мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством | 8170 | |
| Довідково. Облікова кількість працівників на кінець місяця, яким встановлено тарифну ставку (оклад, посадовий оклад) нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законодавством для працездатної особи | 8180 | |
| | 8190 | |

Розділ IV. Рух робочої сили

| Назва показників | Код рядка | За період з початку року | |
|---|--------------|--------------------------|-------------|
| | | Всього, осіб | з них жінки |
| А | Б | 1 | 2 |
| Прийнято працівників | 5010 | | |
| з них: | 5015 | | |
| - на новостворені робочі місця | | | |
| Вибуло працівників, усього | 5020 | | |
| з них: | 5030 | | |
| - з причин скорочення штатів | | | |
| - за власним бажанням, звільнено за прогул та інші порушення трудової дисципліни, невідповідність займаній посаді | 5040 | | |
| Облікова кількість штатних працівників на кінець звіт-ного періоду | 5050 | | |
| Кількість вакансій на кінець звітного періоду | 5061 | | |

"__" _____ 200_ р.

Керівник

(підпис)

(П. І. Б.)

Виконавець (підпис) (П. І. Б.)

Головний бухгалтер

(підпис)

(П. І. Б.)

РОЗДІЛ № 2

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

ТЕМА 9. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК СИСТЕМА

- 1. Соціально-трудова відносина**
- 2. Основні етапи життєвого циклу людини**
- 3. Основні типи соціально-трудова відносин**

Соціально-трудова відносина (СТВ) – це економічні, психологічні і правові аспекти взаємодії індивідуумів і соціальних груп, процеси в яких обумовлені соціальною і трудовою діяльністю.

З погляду розвитку СТВ можна виділити три основні етапи життєвого циклу людини:

- від народження до закінчення навчання (утримання, тобто коли власних коштів не вистачає для покриття всіх основних витрат).
- період трудової і інтенсивної діяльності. Людина заробляє кошти, які можуть бути направлені для власного споживання і розвитку сім'ї.
- після закінчення трудової діяльності (у економічно розвинених країнах пенсіонери є основними споживачами товарів і послуг, оскільки накопичені заощадження дозволяють реалізувати основні потреби, проте в Україні пенсіонери вимушені шукати додатковий заробіток або знаходяться на утриманні дітей).

За характером впливу на економічні результати діяльності і на якість життя людей СТВ можуть бути:

- деструктивні;
- конструктивні.

Виділяють шість основних типів СТВ, які можуть бути реалізовані в колективі, ґрунтуючись на принципах прав і можливостей (рис. 9.1):

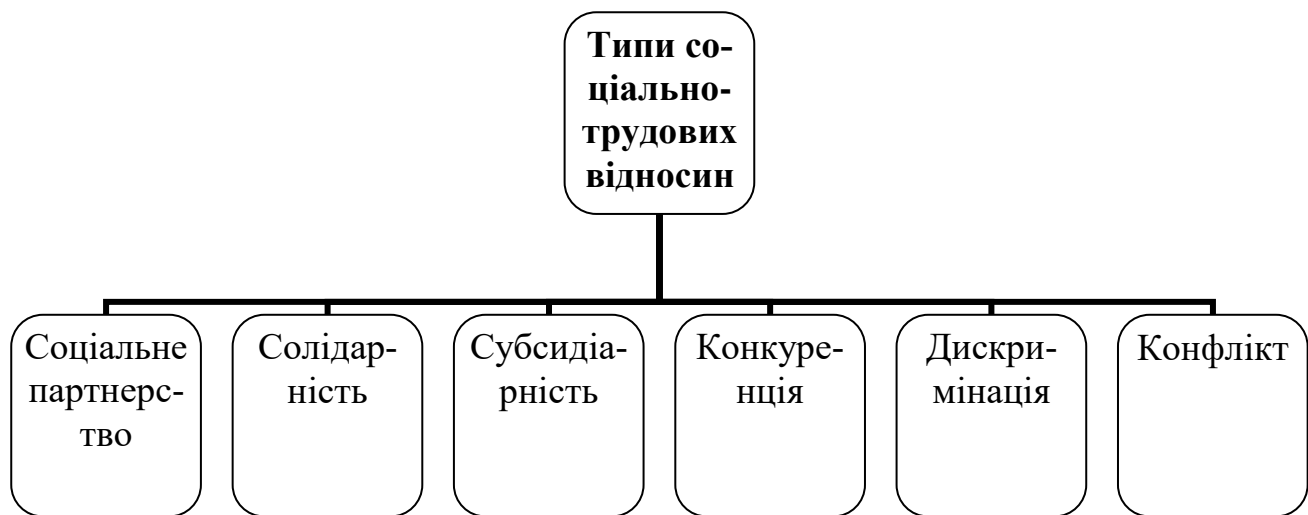


Рис. 9.1. Типи соціально-трудових відносин

ТЕМА 10. МОНІТОРИНГ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕГУЛЮВАННЯ І УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН (СТВ)

1. Регламентация соціально-трудових відносин
2. Регулювання соціально-трудових відносин
3. Напрями соціально-трудових відносин, що регламентуються
4. Індекс розвитку людського потенціалу

Регламентация СТВ відбувається на трьох рівнях:



Рис. 10.1. Рівні регламентації СТВ

Регулювання СТВ в Україні здійснюється за допомогою наступної сукупності нормативних актів.

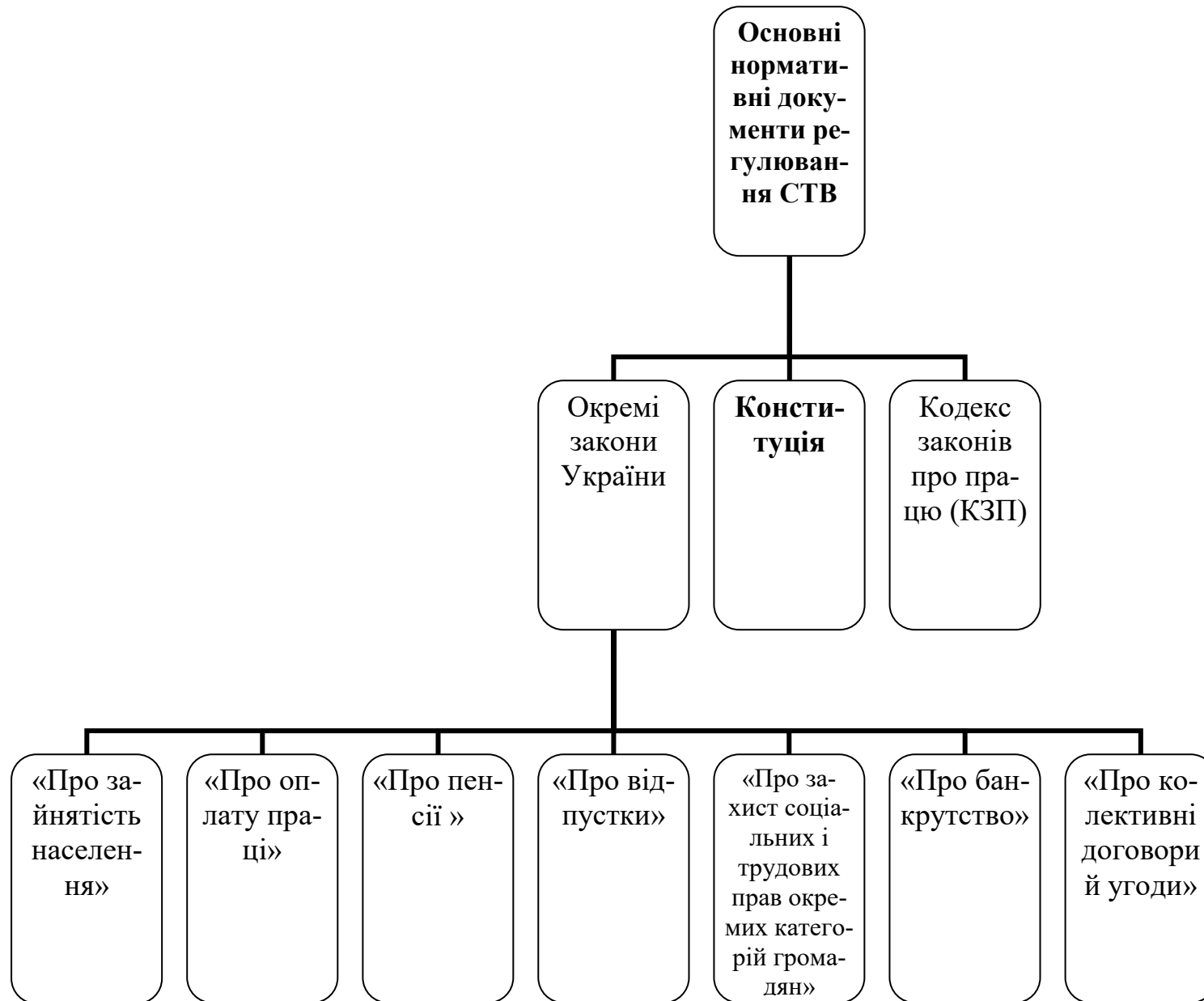


Рис. 10.2. Основні нормативні документи регулювання СТВ

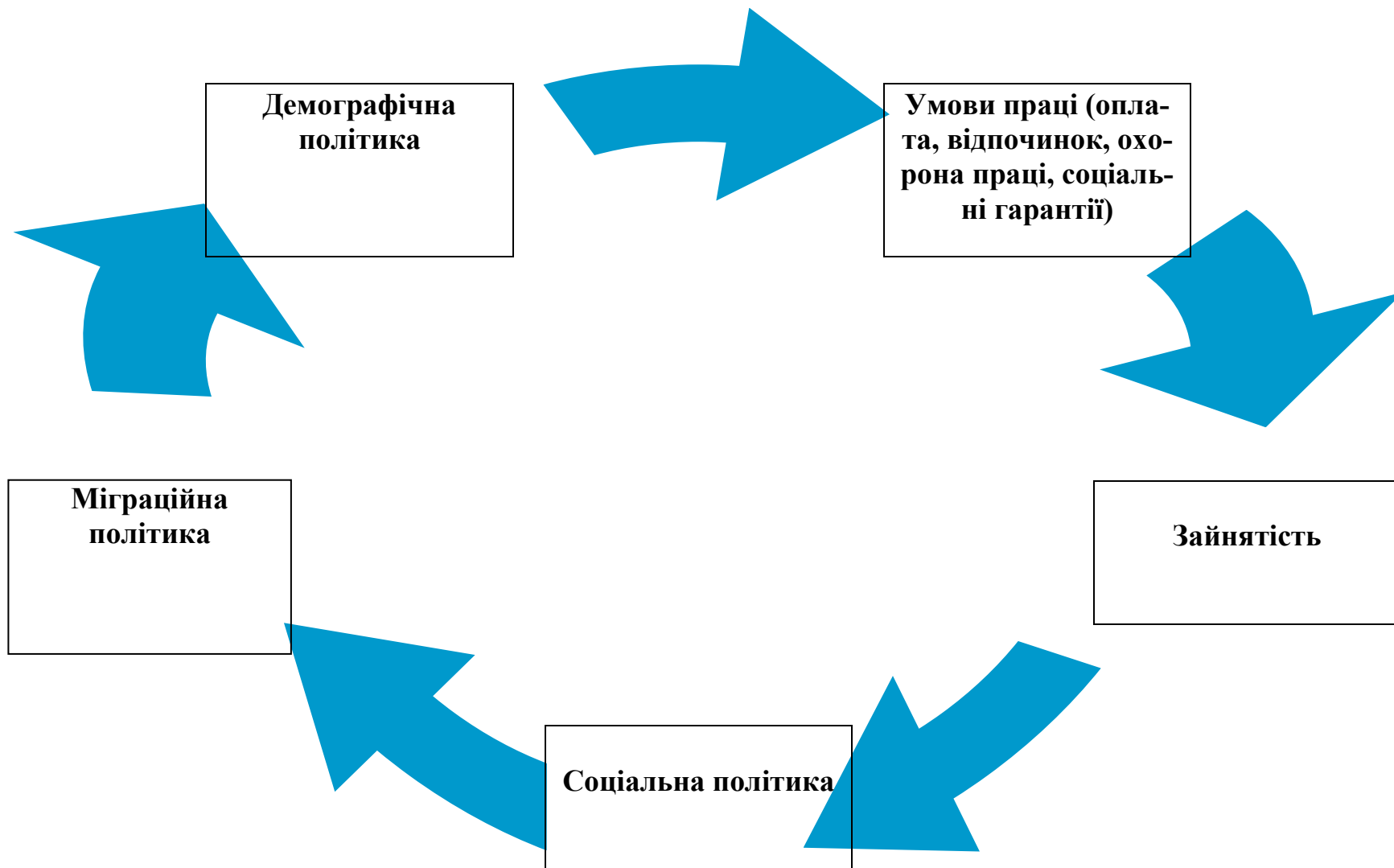


Рис. 10.3. Напрями СТВ, що регламентуються

Показником для оцінки розвитку СТВ у державі виступає якість трудового життя – сукупність властивостей, які характеризують умови праці і дозволяють врахувати ступінь реалізації інтересів працівника і використання його здібностей (інтелектуальні, творчі, моральні, організаторські і тощо). Оскільки якість життя арифметично порахувати неможливо, використовують математичний параметр – **індекс розвитку людського потенціалу**.

$$IP_{ЛП} = \frac{i_{ж} + i_{o} + i_{ВВП}}{3} \quad (10.1)$$

$i_{ж}$ – індекс тривалості життя;

i_o - індекс освіти;

$i_{ВВП}$ – індекс рівня ВВП.

ТЕМА 11. МЕХАНІЗМ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

1. Ієрархія потреб по А. Маслоу
2. Спрощена модель мотивації поведінки через потреби
3. Види потреб. Класифікація цінностей
4. Чинники, що впливають на відношення людини до праці
5. Відношення працівника до праці. Показники соціальної активності працівника



Рис. 11.1. Ієрархія потреб по А. Маслоу



Рис. 11.2. Спрощена модель мотивації поведінки через потреби

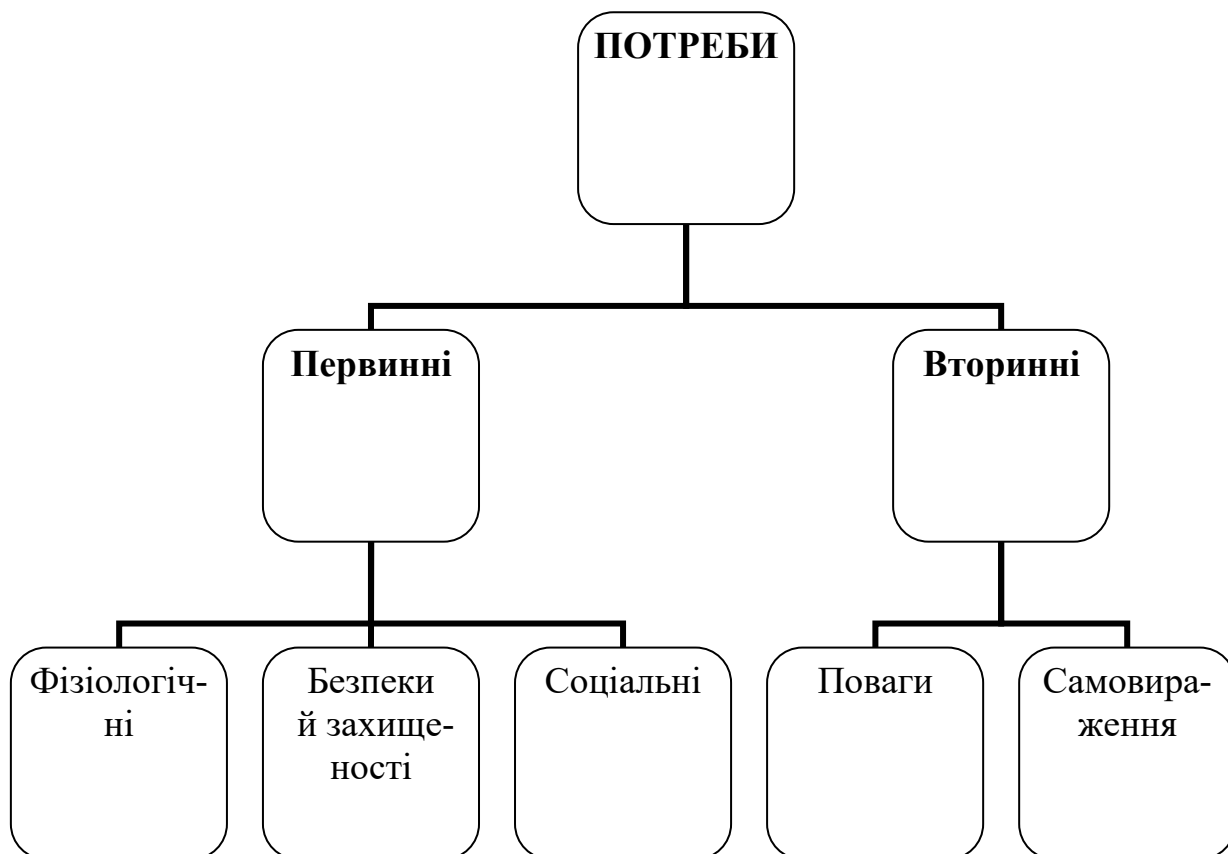


Рис. 11.3. Види потреб

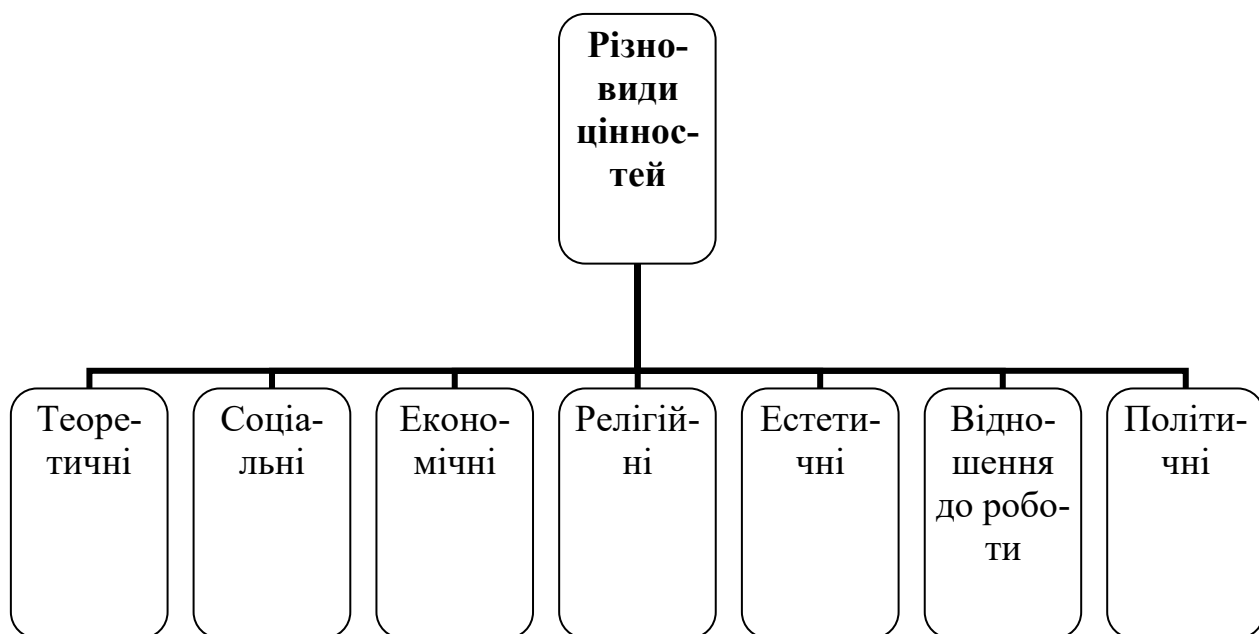


Рис. 11.4. Класифікація цінностей

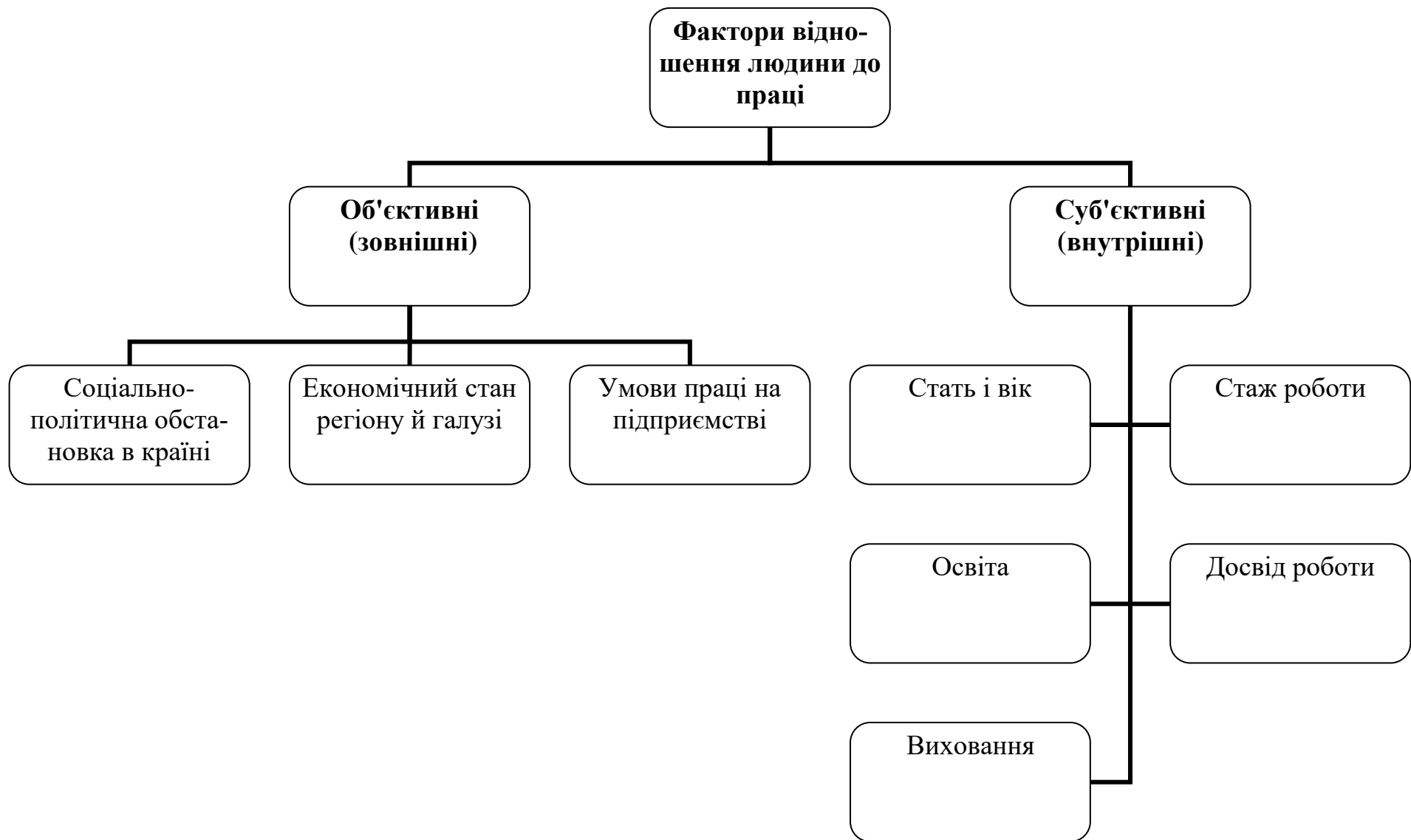


Рис. 11.5. Чинники, що впливають на відношення людини до праці

Відношення працівника до праці виявляється через об'єктивні і суб'єктивні показники його діяльності і соціальної активності (рис. 11.6).



Рис. 11.6. Показники соціальної активності працівника

ТЕМА 12. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

1. Соціальна структура трудового колективу
2. Основні напрями оптимізації соціальної структури трудового колективу
3. Механізм регулювання трудової поведінки колективу

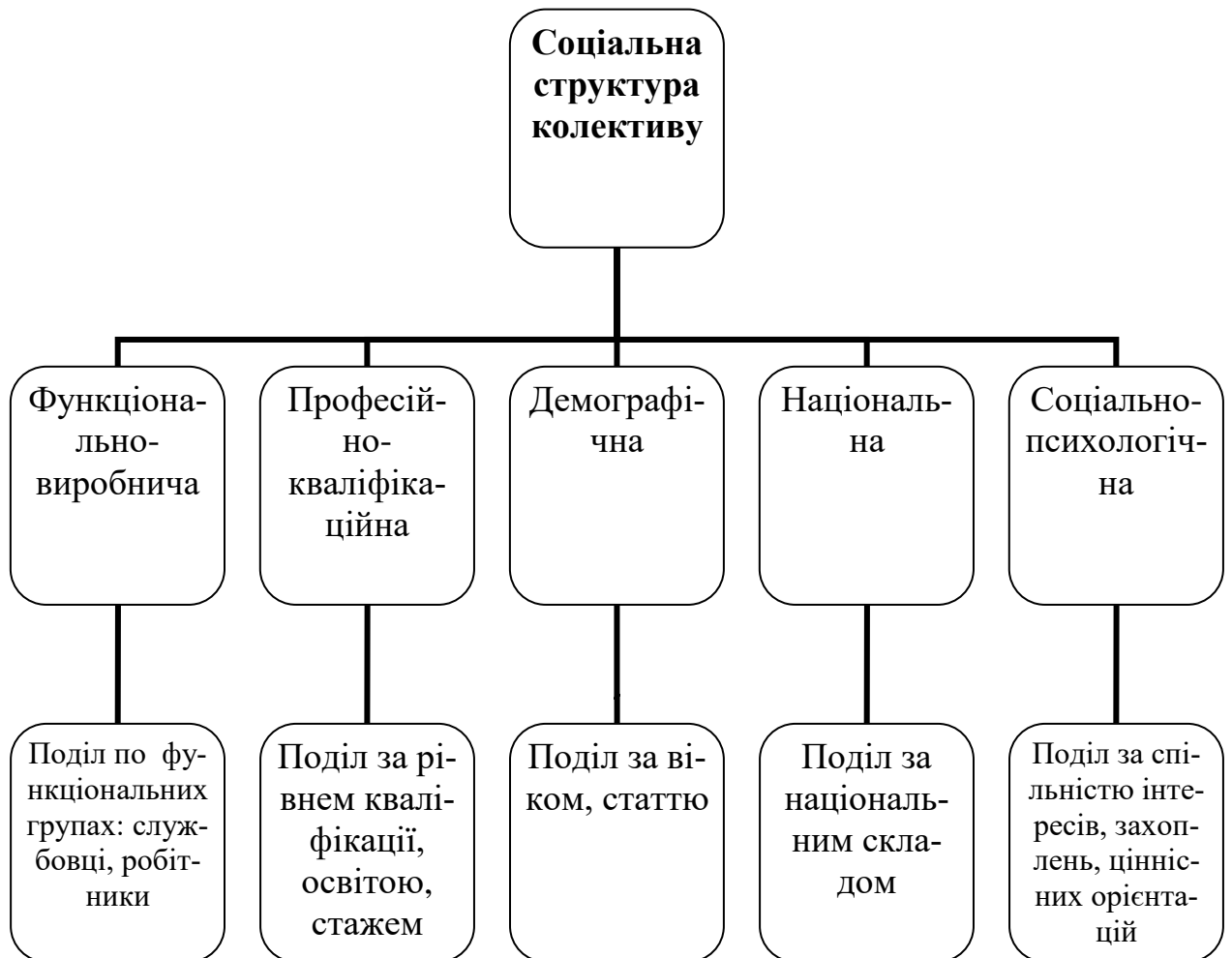


Рис. 12.1. Соціальна структура трудового колективу

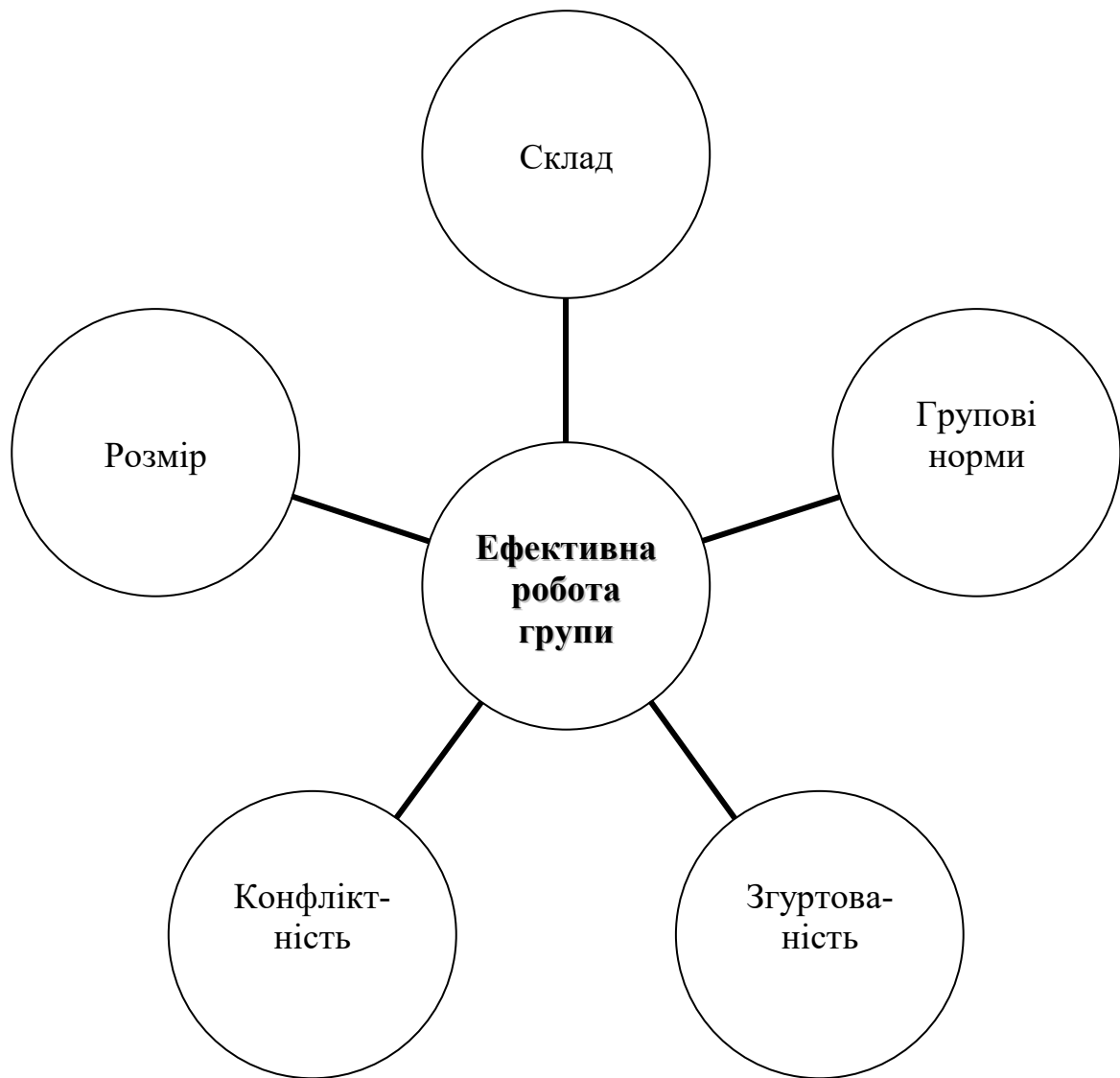


Рис. 12.2. Основні напрями оптимізації соціальної структури трудового колективу

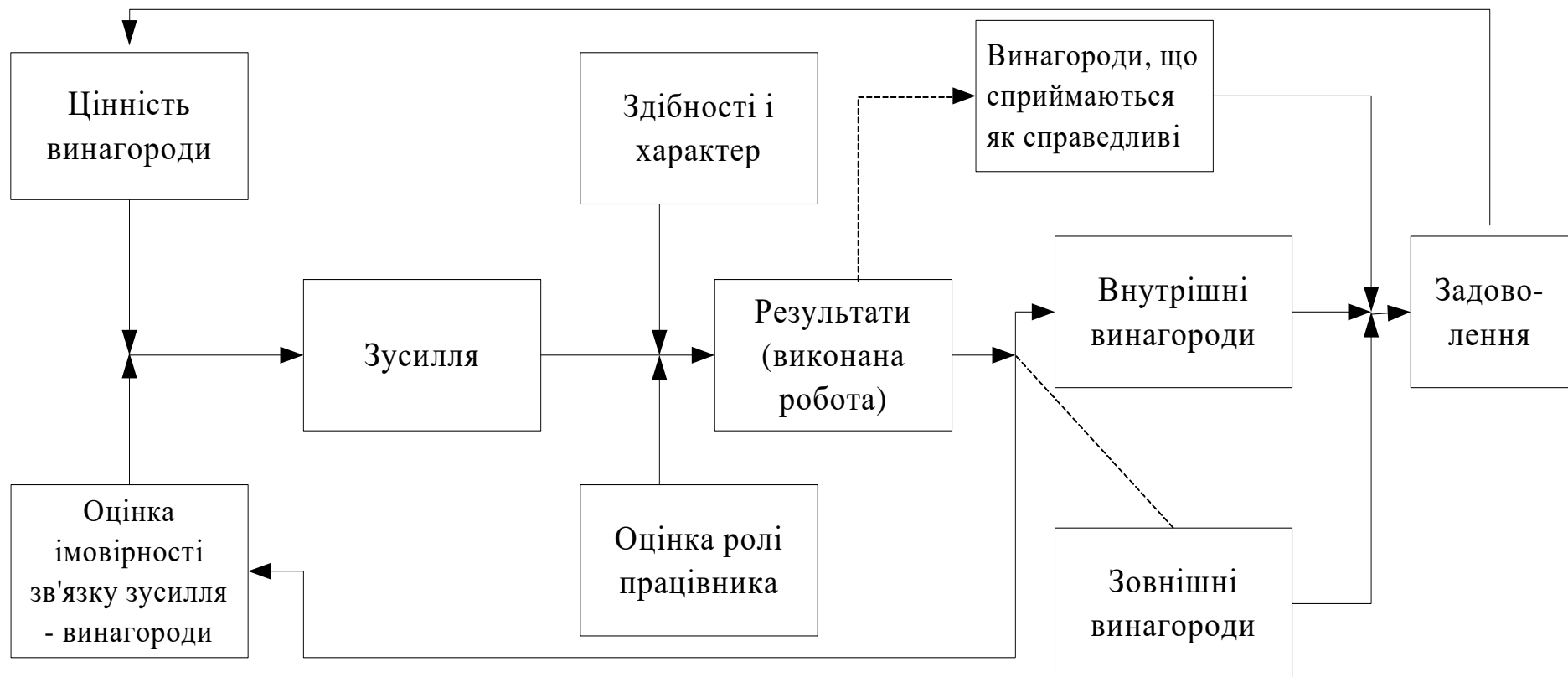


Рис. 12.3. Механізм регулювання трудової поведінки колективу

ТЕМА 13. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЗАЙНЯТОСТІ



Рис. 13.1. Соціально-трудова політика держави на ринках праці

ТЕМА 14. МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ (МОП) І ЇЇ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

1. Питання, що розробляються МОП
2. Сфери діяльності МОП
3. Всесвітня програма зайнятості
4. Програма «Міжнародні трудові норми і права людини»
5. Критерії, що визначають рівень мінімальної заробітної платні

МОП розробляє і затверджує міжнародні норми праці у вигляді конвенцій і рекомендацій в рамках наступних питань:

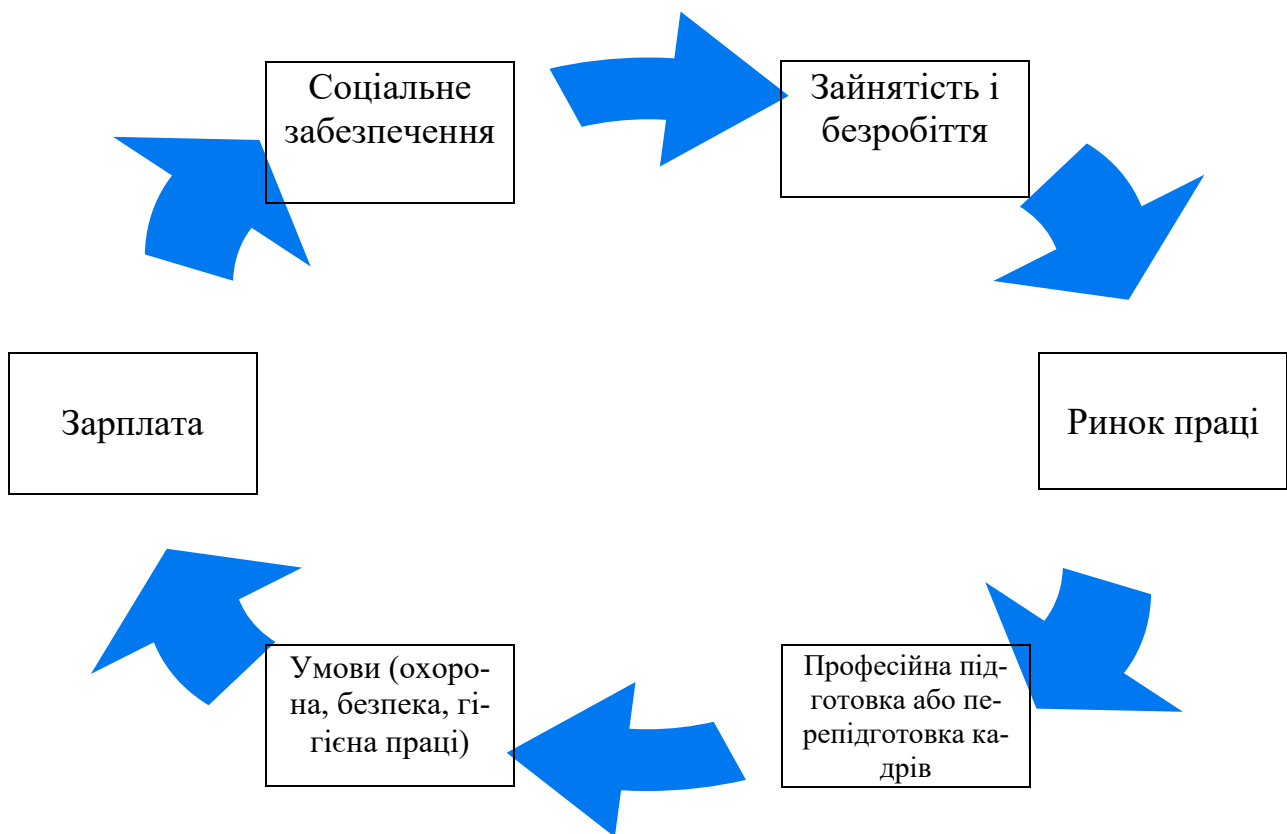


Рис. 14.1. Питання, що розробляються МОП

Одна з найважливіших сфер діяльності МОП – сприяння забезпеченню повної зайнятості, попередження і скорочення безробіття і допомога безробітним.

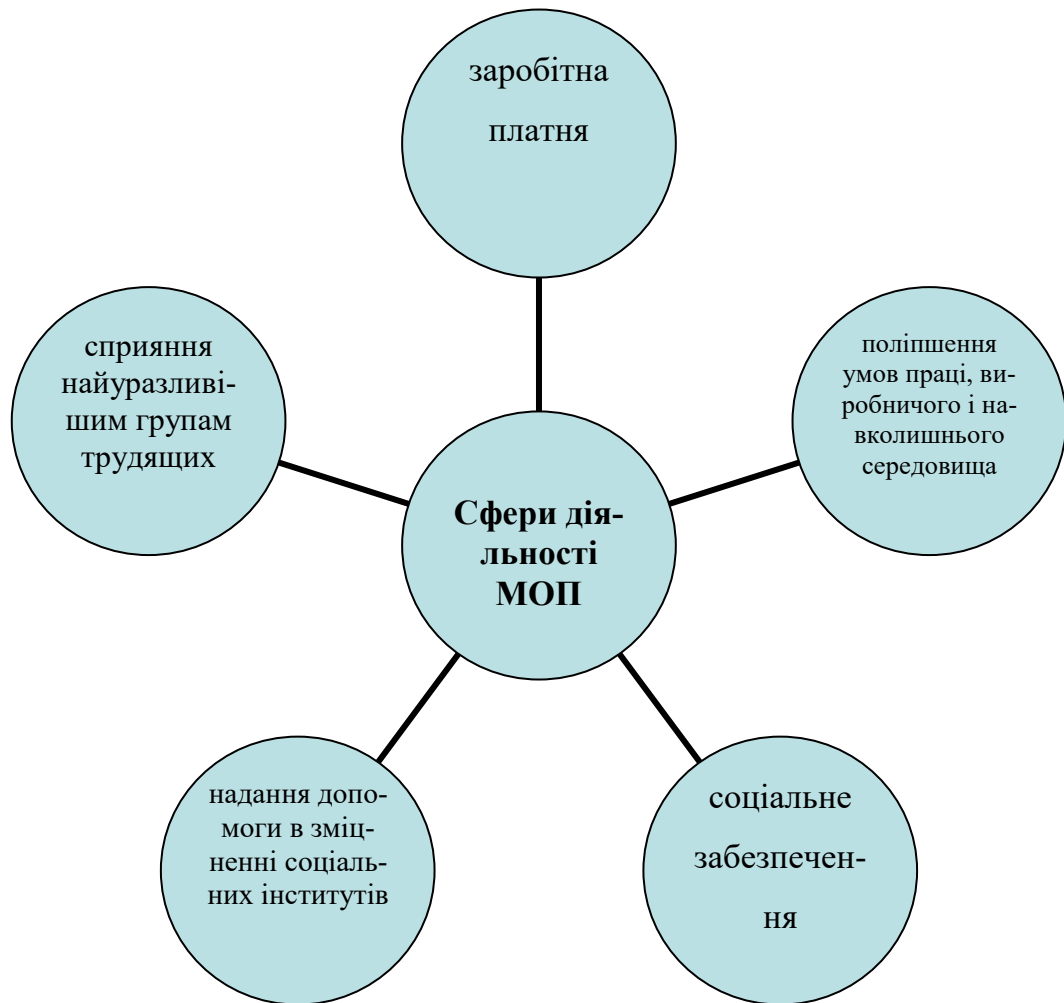


Рис. 14.2. Сфери діяльності МОП

Всесвітня програма зайнятості була розроблена і проголошена на ювілейній сесії Міжнародної конференції праці в 1969 р. Для скорочення безробіття і досягнення повнішої зайнятості потрібне проведення активної політики на ринку праці, цілями якої є:

- справедливість: рівні можливості доступу до зайнятості і рівність у відношенні до трудящих на ринку праці, сприяння зайнятості найуразливіших груп населення;
- економічне зростання: підтримка і розвиток продуктивних робочих місць;
- ефективність: віддача від використання трудових ресурсів; зростання продуктивності і доходів трудящих.

З початку 90-х років МОП здійснює програму «Міжнародні трудові норми і права людини». Вся робота МОП в даній сфері підрозділяється на три напрями:

1. Нормотворча діяльність – розробка міжнародних норм, законодавчих актів, що передбачають спеціальні заходи із захисту здоров'я трудящих, з поліпшення умов праці і виробничого середовища і запобігання станам надмірних перевантажень і стомлення.

2. Розробка і здійснення програм по гуманізації праці, які представляють великий інтерес не тільки для трудящих, але і для підприємців. МОП виходить з того, що рішення цих питань вимагає якісно нового підходу до всього комплексу проблем праці в світі, такого підходу, який зміг би задовольнити ті нові соціальні вимоги, які людина пред'являє до праці.

3. Дослідження, публікації і інформація по самих різних темах. У цьому напрямі своєї діяльності МОП є координатором всіх дослідницьких робіт у області охорони, гігієни праці і виробничої сфери, що виконується в окремих країнах, а також і в інших міжнародних організаціях.

У спеціальній конвенції МОП сформульовано критерії, що визначають рівень мінімальної заробітної платні (рис. 14.3):



Рис. 14.3. Критерії, що визначають рівень мінімальної заробітної платні

ТЕМА 15. МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

- 1. Програма ESOP**
- 2. Вирішення конфліктів між профспілками і адміністрацією**
- 3. Роль профспілок у різних країнах світу**
- 4. Приклади об'єднання працівників у Німеччині і Японії**

В процесі розвитку і регулювання соціально-трудових відносин в світовій спільноті використовуються різні програми, направлені на підвищення добробуту трудящих і поліпшення якості трудового життя. У ряді східноєвропейських країн була застосована програма ESOP (Employee's Stock Ownership Plan), яка припускає наступне:

1. Фірма засновує траст фонд, привертаючи зовнішні позики, для покупки акцій у утримувачів або для випуску додаткових акцій з метою розповсюдження їх серед персоналу.

2. Додатковий прибуток прямує частково на погашення зовнішнього боргу, частково – на виплату дивідендів.

3. Власники внутрішніх акцій мають обмежене право володіння: вони не можуть продати акції до виходу на пенсію, а у разі звільнення з роботи одержують за акції компенсацію у розмірі 20–30% від їх вартості.

4. Власники внутрішніх акцій володіють частковим або повним правом голосу на зборах акціонерів.

5. Учасниками програми можуть бути всі особи, що досягли віку двадцяти одного року і пропрацювали на фірмі не менше року. Середній дохід найнятого робітника від участі в такій програмі — до 10% щорічного заробітку. За 20 років накопичення за володіння внутрішніми акціями досягають 120 тис. дол.

6. Всього на дані цілі може витратитися до 30% капіталу власників фірми, якщо ж цього замало, то необхідний залишок покриває спеціально створена корпорація.

Проте далеко не всі розбіжності між працедавцем, адміністрацією і працівниками усуваються шляхом внесення змін в законодавство або переговорів між профспілками і адміністрацією. У деяких країнах практикується залучення посередників, які намагаються залучити обидві сторони в переговори.

Таблиця 15.1 – Вирішення конфліктів між профспілками і адміністрацією

| Країна | Вирішення конфлікту |
|------------------------|--|
| Ізраїль | Залучення посередників у вирішенні трудових конфліктів є обов'язковим за законодавством |
| США і у Великобританія | Залучення посередників у вирішенні трудових конфліктів здійснюється за бажанням сторін |
| Австрія | В багатьох галузях промисловості заробітна платня визначається на піврічний період на переговорах сторін за участю арбітра |

Таблиця 15.2 – Роль профспілок у країнах світу

| Країна | Роль профспілок |
|-----------|---|
| США | Профспілки створюються в загальнонаціональному масштабі і представляють певні категорії робочих (пілоти авіаліній, шахтарі, водії вантажного транспорту або викладачі університету), так що компанія може мати справу з декількома різними національними союзами |
| Швеція | Процес обговорення колективного договору надзвичайно централізований і будується так, що співробітники численних компаній різних галузей виступають разом на переговорах з федерацією профспілок |
| Німеччина | Співробітники групи компаній однієї і тієї ж галузі об'єднуються для переговорів з федерацією профспілок |
| Японія | Довічний найм в є подвійною системою і допомагає виробляти специфічні критерії ефективності соціально-трудових відносин на підприємствах. Коли відбувається спад ділової активності або упроваджується автоматизація, що скорочує частку ручної праці, компанії зберігають співробітників з довічним наймом, знижуючи додаткові преміальні виплати і звільняють тимчасових працівників або переводять їх у відділення компаній з іншим виробничим профілем. |

Об'єднання працівників у Німеччині

Деяким фірмам вдається налагодити співпрацю між працівниками і адміністрацією шляхом залучення працівників до управління. Найпопулярніший спосіб залучення трудящих до управління – участь представників трудового колективу в засіданнях ради директорів (ради фірми) з правом вето або без нього. Основними аспектами діяльності таких рад є:

1. Робочі вибирають представників, які входять до складу Ради фірми.
2. Ця Рада ухвалює рішення з соціальних питань (таким, як поведінка співробітників, години роботи, техніка безпеки), з тим щоб при виникненні розбіжностей між робочою Радою і дирекцією з питань праці вони розв'язувалися б за допомогою арбітражу.
3. Робоча Раду одержує інформацію з економічних і фінансових питань, і з нею консультуються перед ухваленням рішень.
4. Проте у Ради немає тих повноважень, які є у акціонерів, тому що, не дивлячись на рівне представництво співробітників і акціонерів, голова (вибраний акціонерами) має вирішальний голос.

Об'єднання працівників у Японії ставлять за мету роботу в командах для:

- об'єднання колективу
- залучення робочих у виконання розширеного, а не обмеженого числа завдань.

Після об'єднання колективу нерідко оплата праці базується на груповому, а не індивідуальному результаті праці. Таким чином серед працівників йде активна боротьба з прогулами і виникає прагнення до підвищення продуктивності праці.

Участь робочих у виконанні різноманітних завдань забезпечується за допомогою ротації усередині групи, що робить працю цікавіше і підвищує ступінь взаємозамінності. Впроваджується також практика контролю якості продукції і ремонту устаткування робочими.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Законодавчі та нормативно-правові акти

1. Законодавство України про працю // Збірн. нормативних актів у трьох книгах . Т.1 / Упор. В. Вакуленко – К.: Істина, 1999. – 368 с.
2. Про підприємництво. Закон України // Нові закони України. Навчальний посібник. – 1991. – Вип.1. – С. 49-51.
3. Про підприємства в Україні. Закон України // Закони України, том 1. – К.: Ін-т законодавства, 1996. – С. 310-331.
4. Про зайнятість населення. Закон України // Закони України, том 1. – К.: Ін-т законодавства, 1996. – С. 252-268.
5. Про оплату праці. Закон України // Закони України, том 8. – К.: Ін-т законодавства, 1997. – С. 210-218.
6. Про колективні договори і угоди. Закон України // Закони України, том 6. - К.: Ін-т законодавства, 1997. – С. 5-11.
7. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Закон України // Закони України. – Т.15. – К., 1999.
8. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності. Закон України – К: "Профінформ" ФПУ, 2002. – С. 12-14.
9. Інструкція зі статистики заробітної плати від 21.02.95 р., № 465 // Діло. – 1996. – № 8.
10. Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті на роботу працівників // Діло. – 1994. – № 33-34.
11. Про оплату праці працівників бюджетних установ і організацій на основі Єдиної тарифної сітки: Постанова КМУ від 25.01.1993 р. №44 // Праця і зарплата. – 1993. – № 3 лютий.
12. Про порядок визначення ставок заробітної плати і посадових окладів працівників бюджетних установ і організацій: Постанова КМУ від 25.01.1993 р. № 45 // Праця і зарплата. – 1993. – № 3 лютий.

13. Про єдині тарифні умови оплати праці робітників і службовців за загальними (наскрізними) професіями та посадами: Постанова КМУ від 2.02.1993 р. №74 // Праця і зарплата. – 1993. – № 4 лютий.

14. Про міжгалузеві співвідношення в оплаті праці державних підприємств, установ і організацій: Постанова КМУ від 17.02. 1993 р. № 109 // Діло. – 1993. – 24-26 лютого.

15. Про порядок повідомної реєстрації галузевих, регіональних угод, колективних договорів Постанова Кабінету Міністрів України від 5.04.1994 р. № 225 // Зарплата України. – 1994. - № 8. – Ст . 193.

16. Конвенції та Рекомендації Міжнародної Організації праці: т.1 (1919-1964). Т.2 (1965 –1999). Укр. вид. – Женева: МБП, 1999. – 202 с.

Основна:

17. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 407с.

18. Богиня О.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посібник. – К.: Знання-Прес, 2001. – 313с.

19. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. Економіка праці й соціально-економічні відносини: Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.

20. Есинова Н.И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учеб. пособие. – К.: Кондор, 2003. – 464 с.

21. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч.-метод. посібник для самост. вивч. – К.: КНЕУ, 2001. – 158 с.

22. Калина А.В. Економіка праці: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. – К.: МАУП, 2004. – 272 с.

23. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник – К.: КНЕУ, 1998. – 224с.

24. Мерзляк А.В., Михайлов Є.П., Корецький М.Х., Михайлова Г.О. Економіка праці і соціально-трудова відносини: Навчальний посібник / Під ред.. проф.. Є.П. Михайлова. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 240 с.

25. Петюх В.М. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 1999. – 288 с.
26. Практические задания по дисциплине "Экономика труда" / Сост. М.С. Зелтынь, В.Н. Сидорова, Е.В. Шубенкова – М.: Изд-во Рос. экон. акад., 2002. – 32 с.
27. Саруханов Э.Р., Сотникова С.И. Маркетинг рабочей силы: социально-экономический анализ. – СПб.: Питер, 1995. – 145с.

Додаткова:

28. Жуков Л.И., Горшков В.В. Справочное пособие по труду и заработной плате. – М.: Финансы и статистика, 1990. – 272 с.
29. Иванов Н.А., Одегов Ю.Г., Андреев К.Л. Трудовой потенциал промышленного предприятия. – Саратов: Изд-во СГУ, 1988. – 268 с.
30. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. – К.: фірма "Праця", 1997. – 192 с.
31. Методические рекомендации по организации оплаты и стимулирования труда на предприятиях с разными формами собственности / Разработка и об. ред. В.Ф.Андрienко. – К.: фирма "Праця", 1997. – 144 с.
32. Попов Л.А. Анализ и моделирование трудовых показателей: Учебник. – М.: Финансы и статистика, 1999. – 208 с.
33. Ремизов К.С. Основы экономики труда: Учебник для экон. спец. ун-тов. – М.: Финансы и статистика, 1990. – 208 с.
34. Экономика труда: Учебник / Под ред. П.Э. Шлендера. – М.:ИНФРА-М, 2002. – 592 с.
35. Экономика труда: Учебник для вузов / Под ред. Г.Р. Погосяна. - М.: Экономика, 1991. - 303с.

Ресурси мережі Internet

<http://eco.rea.ru/e/Stat.nsf/Materials>

<http://www.refine.org.ua/>

<http://vhole.h1.ru/money/trud.htm>

http://www.hse.ru/science/lab_ups/LABER/WIN/LbrIndex.htm

<http://ya.com.ua/Education/konspekt/Subject/Labor.htm>

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

Дмитрієв Ілля Андрійович
Горовий Дмитро Анатолійович
Федотова Ксенія Олександрівна

Економіка праці та соціально-трудоі відносини **Навчально-методичний посібник у схемах та таблицях**

Відповідальний за випуск

Вербицька В.І.

Редактор

Тесленко О.А.

Коректор

Піц М.Л.

План 2008 р., поз. № 12

Підп. до друку 17.05. 2008 Формат 60 x 90 1/16

Папір офсетний. Друк RISO.

Ум. – друк. арк. 4,5

Обл. – вид. арк. 5,6

Тираж 100 прим.

Зам. № 463/08

Ціна договірна

Видавництво ХНАДУ, 61002, м. Харків, вул.. Петровського, 25

Свідоцтво державного комітету інформаційної політики, телебачення та радіомовлення України про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру видавців, виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції, серія ДК №897 від 17.04.2002 р.